

جامعة قاصدي مرباح، ورقلة - الجزائر
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، الطور الثاني
في ميدان : علوم اقتصادية والتسيير وعلوم تجارية
فرع علوم التسيير، تخصص إدارة الموارد البشرية

بغنوان :

أثر منح تحسين المستوى على أداء الأستاذ الجامعي
" دراسة حالة جامعة قاصدي مرباح ورقلة خلال الفترة 2014-2018 "

من إعداد الطالبين:

إلياس هتهات - محمد الطاهر كاوجة

توقفت و أجزيت علنا بتاريخ : 2019/06/19

أمام اللجنة المكونة من السادة:

أ.د/ دوييس محمد الطيب (أستاذ التعليم العالي، جامعة قاصدي مرباح ورقلة) رئيسا

د / زعيم خالد (أستاذ محاضر "أ": جامعة قاصدي مرباح ورقلة) مشرفا ومقررا

د/ قلدش حمية (أستاذ محاضر "أ": جامعة قاصدي مرباح ورقلة) مناقشا

السنة الجامعية 2018/2019

الإهداء

أهدي هذا العمل المتواضع إلى أغلى ما في الوجود راجياً من الله أن يحفظها

إلى أمي الغالية

إلى روح أبي رحمة الله عليه

إلى كل أفراد عائلتي وأخص بالذكر إخوتي وأخواتي

إلى كل زملائي وأصدقائي

إلى كل زملائي في العمل

إلى أساتذتي الكرام

إلى كل من مد لنا يد العون من قريب أو بعيد ولو بكلمة طيبة

إلى كل من سلك طريقاً من أجل العلم.

إلى كل هؤلاء جميعاً أهدي ثمرة هذا العمل المتواضع

محمد الطاهر

الإهداء

أهدي هذا العمل المتواضع إلى أغلى ما في الوجود راجياً من الله أن يحفظهما

أمي الغالية و أبي العزيز

إلى كل أفراد عائلتي وأخص بالذكر إخوتي وأخواتي

إلى كل زملائي وأصدقائي

إلى أساتذتي الكرام

إلى كل من مد لنا يد العون من قريب أو بعيد ولو بكلمة طيبة

إلى كل من سلك طريقاً من أجل العلم.

إلى كل هؤلاء جميعاً أهدي ثمرة هذا العمل المتواضع

إلياس هبهات

الشكر

قبل كل شيء الحمد لله على وافر نعمه

التي لا تعد ولا تحصى وأشكركم على أن وفقني

إلى انجاز هذا العمل المتواضع.

والصلاة والسلام على سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين

وأتقدم بجزيل الشكر والامتنان والتقدير إلى الأستاذ

المشرف **خالد رجم** الذي لم يبخل عليّ بالتوجيه والنصح

إلى ما يخدم غاية البحث طوال امددة اللازمة لذلك؛

و أتقدم بالشكر كذلك من علمنا و لو حرف واحد

كما أشكر كل من ساعدني من قريب أو من بعيد

ولو بكلمة أو دعوة صادقة.

محمد الطاهر - إلياس

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة أثر منح تحسين المستوى على أداء الأساتذة الجامعيين في جامعة قاصدي مرباح بولاية ورقلة، حيث تم استخدام الإحصاء كأداة رئيسية لجميع المعلومات مع اللجوء إلى وثائق البحث، كما أن التوزيع العشوائي العشوائي للمعطيات حيث بلغ عدد عينة الدراسة (233) فرداً. وتم تحليل البيانات الواردة في الاستبيانات عن طريق استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss) بالاعتماد على المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، معاملات الارتباط، تحليل التباين، المتوسط والبيانات، وحصلت الدراسة بعدة نتائج فتمثلت في وجود مستوى متوسط منح القدرة الذي لدى أساتذة جامعة قاصدي مرباح بولاية ورقلة بعدة أبعاد الألفية الذاتية هذا العنصر؛ فإنه مستوى تحلي لأداء أساتذة الجامعة، هذا ما جعل من العلاقة الإرتباطية بين منح تحسين المستوى كمتغير مستقل وأداء الأساتذة الجامعيين كمتغير تابع علاقة فردية. ولكن غير قوية، حيث لمسا كذا ذلك لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية إجابات أفراد عينة الدراسة حول أثر منح تحسين المستوى على أداء الأساتذة الجامعيين تحدى المتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، الكلية، المرتبة العلمية، سنوات الخبرة) الكلمات المفتاحية: منح تحسين المستوى، أداء الأساتذة الجامعيين، ورقلة.

Abstract:

The study aims to determine the effect of granting the level improvement on the performance of the university professor at the university of Kasdi Merbah, Ouargla, where resolution was used as the main tool for gathering information with the interview and official documents, and the distribution was limited to the simple random sample of the study to a single sample (233), and the data contained in the forms was analyzed by using the social science statistical package program (Spss) based on arithmetic averages, the standard deviations, the relation factors, correlation coefficients, multiple regression analysis, and the performance of the performance of the performance of the level of the university level of the study, and performance of the level of the level of the university level as a variable that has a direct but not strong relationship, we also felt that there were no statistically significant differences in the responses of the study sample individuals to the effect of granting a level improvement on the university professor's performance due to personal changes (gender, age, college, scientific grade, years of experience)

Keywords: Level Improvement Grants, Teacher Performance, Training. the university of Kasdi Merbah, Ouargla

قائمة المحتويات

IV	الإهداء
V	الشكر
VI	الملخص
VII	قائمة المحتويات
VII	قائمة الجداول
VII	قائمة الملاحق
أ	مقدمة
الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتصنيفية لأثر منح تمبير مستوى أداء الأستاذ الجامعي.	
7	تجهيد
7	البحث الأول: الأدبيات النظرية بتصريف وضع مفهوم المنهج وأداء الأستاذ الجامعي
7	مقدمة لأبواب: الإطار النظري المتعارف في أجمعه
12	نظرة نظري: مقاربة عامة حول أداء الأستاذ الجامعي.
18	البحث الثاني: الأدبيات التطبيقية (الدراسات المسابفة)
18	مقدمة لأبواب: عرض الدراسات السابقة حول الموضوع
24	نظرة نظري: العلاقة بين الدراسات خالية ودرجات سابقة
25	خلاصة الفصل الأول
الفصل الثاني: الدراسة الميدانية بوضع منح تمبير مستوى أداء الأستاذ الجامعي بجامعة قاحدي مرناج بورقه	
27	تجهيد
27	البحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية
27	مقدمة لأبواب: عين وخصم الدراسة
29	نظرة نظري: الأدوات و البرامج لأبحاثية المستخدمة في الدراسة
32	مقدمة ثانوي: وضع منح تمبير مستوى بجامعة قاحدي مرناج بورقه
36	البحث الثاني: عرض نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها
36	مقدمة لأبواب: عرض وتحليل نتائج الدراسة
53	نظرة نظري: تحليل ومناقشة نتائج الدراسة
58	خلاصة الفصل الثاني
60	الخاتمة
65	المراجع
68	الملاحق
96	الفهرس

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
24	مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة	جدول رقم (1-1)
28	توزيع الامتددة بجامعة ورقلة حسب الفئات لسنة 2018	جدول رقم (1-2)
28	تطور توزيع الامتددة بجامعة ورقلة حسب الفئات خلال الفترة 2014-2018	جدول رقم (2-2)
29	إحصائيات الاسيانات الموزعة والمسرجعة على العينة	جدول رقم (3-2)
31	مجال المتوسط الحسابي الموزع لكل مستوى (مقياس ليكرت)	جدول رقم (4-2)
32	معاملات تبات الأداة حسب المعامل (ألفا كرونباخ) حجم العينة (N=233)	جدول رقم (5-2)
33	عدد المستفيدين من برامج تحسين المستوى بالخارج بجامعة ورقلة خلال الفترة 2014-2018	جدول رقم (6-2)
36	توزيع عينة الدراسة حسب معيار اجنسي	جدول رقم (7-2)
36	توزيع أفراد العينة حسب معيار العمر	جدول رقم (8-2)
38	توزيع أفراد العينة حسب معيار الترتيب العلمية	جدول رقم (9-2)
42	وصف إجابات المستجوبين حول منح تحسين المستوى بالخارج	جدول رقم (10-2)
43	نتائج إجابات المستجوبين الخاصة بالبعد الأول	جدول رقم (11-2)
44	نتائج إجابات المستجوبين الخاصة بالبعد الثاني	جدول رقم (12-2)
45	نتائج إجابات المستجوبين الخاصة بالبعد الثالث	جدول رقم (13-2)
45	نتائج إجابات المستجوبين الخاصة بالبعد الرابع	جدول رقم (14-2)
46	العلاقات الارتباطية بين المنح قصيرة المدى و أداء الأساذ الجامعي	جدول رقم (15-2)
46	العلاقات الارتباطية بين المنح قصيرة المدى و إنجاز أداء الأساذ الجامعي	جدول رقم (16-2)
47	اختبار ANOVA لثروقات إجابات الافراد حول محور منح تحسين المستوى بالنسبة للمستفادات الشخصية	جدول رقم (17-2)
48	اختبار ANOVA لثروقات إجابات الافراد حول المنح التعليمي بالنسبة للمستفادات الشخصية	جدول رقم (18-2)
48	اختبار ANOVA لثروقات إجابات الافراد حول المنح بالسياسة بالنسبة للمستفادات الشخصية	جدول رقم (19-2)
49	اختبار ANOVA لثروقات إجابات الافراد حول خدمة المجتمع بالنسبة للمستفادات الشخصية	جدول رقم (20-2)
50	اختبار ANOVA لثروقات إجابات الافراد حول السلوكيات بالنسبة للمستفادات الشخصية	جدول رقم (21-2)
50	اختبار ANOVA لثروقات إجابات الافراد حول أداء الأساذ الجامعي بالنسبة للمستفادات الشخصية	جدول رقم (22-2)
51	الارتباط الخطي بين المتغير المستقل والمتغير التابع.	جدول رقم (23-2)
51	تحليل تباين خط الانحدار	جدول رقم (24-2)
52	قيم معاملات خط الانحدار لأداء الأساذ الجامعي	جدول رقم (25-2)

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
—	يوضح نموذج الدراسة	الشكل (1-1)
28	يوضح إحصائيات أساتذة جامعة ورقلة من 2011 إلى سنة 2018	الشكل (1-2)
29	توزيع الأساتذة الدائمين بجامعة ورقلة حسب الرتب العلمية خلال سنة 2018	الشكل (2-2)
33	المستفيدين من منح قصيرة المدى بجامعة ورقلة خلال الفترة 2014-2018	الشكل (3-2)
34	الميزانية المخصصة لمنح قصيرة المدى بجامعة ورقلة خلال الفترة 2014-2018	الشكل (4-2)
34	عدد المناقشات بجامعة ورقلة خلال الفترة 2014-2018	الشكل (5-2)
35	تطور عدد المنشورات العلمية بالمجلات المصنفة (Scopus) بجامعة ورقلة خلال الفترة 2014-2018	الشكل (6-2)
37	توزيع أفراد اللجنة حسب الكليات	الشكل (7-2)
38	توزيع أفراد اللجنة حسب مفرز الترتيب العلمية	الشكل (8-2)
39	توزيع أفراد اللجنة حسب مفرز الخبرة	الشكل (9-2)
39	توزيع أفراد اللجنة حسب مفرز نشر الكتب للفترة من 2014 إلى 2018	الشكل (10-2)
40	توزيع أفراد اللجنة حسب مفرز نشر المقالات للفترة من 2014 إلى 2018	الشكل (11-2)
40	توزيع أفراد اللجنة حسب مفرز المشاركة في المنتديات للفترة من 2014 إلى 2018	الشكل (12-2)
41	توزيع أفراد اللجنة حسب مفرز الاستفادة من منح قصيرة المدى للفترة من 2014 إلى 2018	الشكل (13-2)

قائمة الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
68	الاسميان	ملحق رقم 01
71	قائمة الأساتذة الأعضاء المحكمين للاسميان	ملحق رقم 02
72	المرسوم التنفيذي رقم 03-130 المؤرخ في 27 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 3 مايو سنة 2008 المتضمن القبول الأساسي الخاص بالأساتذة الباحثين	ملحق رقم 03
82	قرار وزاري مستنوب بتاريخ 25 ديسمبر 2011 والمتضمن تنظيم التكوين وتحسين المستوى في الخارج وتسييرها	ملحق رقم 04
86	قرار رقم 742 المؤرخ في 12 فيفري 2019 المحدد لمعايير الانتقاء لقبول تيرناتج تحسين المستوى بالخارج	ملحق رقم 05



مقدمة



أ- نوظنة:

إن تسيير نوعية وجودية العميم الجامعي (العالى) أصبح حاجة ملحة وتطرحتها الكثير من التغيرات الاقتصادية والتكنولوجية والعميمية، فجامعة كمؤسسة لا تزال صير التحرك والإبداع الإنساني في أرفع مستوياته العميمية والأدبية والنمى، وهى المسؤولة عن تنمية رأس المال البشري، وأول تلك الجامعات في رعايتها بالإحصارات ذات الكفاءة العميمية والنمى.

إن الجامعة كمنظومة أيضا تضم عناصر مادية كالمبانيات والتجهيزات والمكتبات، وعناصر بشرية كالإداريين والعمية والأساتذة، لكن مكثفة هذه الجامعة ترتبطت فكثافة أساتذتها، وقد صدرت قوة الجامعات اليوم تقارب ارتفاع وانخفاض أداء أساتذتها، والعميم الجامعي لا يمكن أن يعود نابورده ويتطور إلا إذا توفرت الإمكانيات هذا العنصر والذي صدر العنصر الفعالي في العمية العميمية الجامعية، وهو العنصر الفاعل غير تعويض أي نقص أو تقصير مستمر في الإمكانيات الخبية والمادية للجامعة، كما يقال أن هذا العنصر هو الأساس في إنتاج العمية العميمية، حيث يوقف إنتاج الجامعة في تحقيق أهدافها غير متقدرا ما يبذل كل عنصر في هيئة المدرس من نشاطه ومقدار ما تقدمه من تمكّن من مادته العمية والتجارية غير إحصائيا، وإحصائيا كمادات متصل بالمواد المتدريسية وكتابات متصل بالمنظومة ومجازية علاقات إنسانية خبية مع كل الفاعلين في هذه المؤسسة.

فعمية فإن أي حديث أو تصور خداد للجامعة لابد أن يعود أعضاء هيئة المدرس في هذه المؤسسات وانظر في صراحة إنذاره وكنية تسيير أدائهم وخدمات البرامج المتناسبة لتطورهم والعمل غير حقيق نظام حديد عمل غير تعميم الخوازم بين المتطلبات المتعددة. ونسجيب-ضرورة الرفع من مفروضية استحداث وعزلة المعارف ورفع مستواها، كل هذا فرض غير الجامعة اليوم إجماع الخبوع والتعابير المتعددة لتجسيير الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة المدرس الجامعي، الشكل الذي يسمح بتراجع وتطور مستوى الأساتذة وانسجيب وتطور مستوى العمية العميمية بالمؤسسة الجامعية. هذا ما قد نراه من منح مستوى الخبارح التي تقدمها الوزارة بوصفها هذه الهيئة الإحصائية أكثر المتطلبات الخبارجية وما يوجد عمومية التصور الذي يتهدده العناء والمال في الرفع من مستوى أداء الأساتذة.

ب- إشكالية الدراسة:

بعد الإذاع غير إحصاء هذا البحث، وأهمية الخبارح، والمعروف غير الأهداف التي نسعى لتحقيقها، فإننا نصل إلى صرح إشكالية هذا البحث - تباينها وفق مبادئ نظري وتفسيرية عميمي من عدالة الإحصاء غير السؤال الرئيسي الأتي:

- ما مدى تأثير منح تحسين المستوى على أداء الأستاذ الجامعي بجامعة قاهدي مرياح بورقنة- الجزائر؟
والإحصاء غير هذه الإشكالية نصح مجموعة من المسائلات الفرعية التالية:
- 1- ما هو مستوى تأثير منح تحسين المستوى لدى أساتذة جامعة قاهدي مرياح بورقنة؟
 - 2- ما هو مستوى أداء الأساتذة الجامعي جامعة قاهدي مرياح بورقنة؟
 - 3- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين منح تحسين المستوى وأداء الأساتذة الجامعي جامعة قاهدي مرياح بورقنة؟

4- هن توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات أساتذة جامعة قاسمي مرياح بورقته نحو أثر مستوى حسين الموسوي على أداء الأساتذة الجامعي تعزى لتغيرات الشخصية (الخبر، العمر، الكمية، الرتبة العلمية، سنوات الخبرة، عدد الكتب المنشورة، عدد المقالات، عدد المنشورات، عدد أبحاث) مستفاد منها²

ب- الفرضيات :

في ضوء التعرّف السابق لشبكة البحث المتعلقة بمدى أثر مريح حسين الموسوي على أداء الأساتذة الجامعي جامعة قاسمي مرياح بورقته، يمكن صياغة الفرضيات التالية بحدود اختيارية منها:

الفرضية الأولى: يوجد مستوى مرتفع للاستفادة من مريح حسين الموسوي لدى أساتذة جامعة قاسمي مرياح بورقته.

الفرضية الثانية: يوجد مستوى مرتفع لأداء الأساتذة الجامعي جامعة قاسمي مرياح بورقته

الفرضية الثالثة: توجد علاقة طردنية قوية بين مريح حسين الموسوي وأداء الأساتذة الجامعي جامعة قاسمي مرياح بورقته

الفرضية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول السطح تعزى لتغيرات الشخصية (الخبر، العمر، الكمية، الرتبة العلمية، سنوات الخبرة، عدد الكتب المنشورة، عدد المقالات، عدد المنشورات، عدد أبحاث مستفاد منها).

ب- مبررات اختيار البحث:

تخصي نطاق اختيار البحث في هذا الموضوع من خلال النقاط التالية:

- 1 - بغضن الموضوع مع طبيعة التخصص الذي تفتيحه، حيث عدد من الموضوع التي تدخل في مسيو تخصص وزارة الموارد البشرية؛
- 2 - إزداد أهمية الموضوع مريح حسين الموسوي في المؤسسات التعليمية؛
- 3 - الإهتمام بالموضوع الحديث والترجيح في البحث والإصلاح على هكنا، من ناحية؛
- 4 - تزايد الدور الذي تلعبه مريح حسين الموسوي في المؤسسات التعليمية وثمار البحث العلمي؛
- 5 - محاولة الربط بين المتغير (السطح) وأداء الأساتذة الجامعي
- 6 - إيمان الباحثين بالبحث أن هذا الموضوع التي تتعلق بموضوعا حسين الموسوي.

ج- أهداف البحث:

سعى من خلال هذا البحث لتحقيق الأهداف التالية:

- تحديد مفهوم على هو الموضوع مريح حسين الموسوي، الأداء أهميه في الدراسات؛
- إبراز أداء الأساتذة الجامعي جامعة قاسمي مرياح بورقته؛
- معرفة المنظمات الأكاديمية لحسين الأداء؛
- محاولة إبراز أثر مريح حسين الموسوي على أداء الأساتذة الجامعي جامعة قاسمي مرياح بورقته؛
- تنفيذ توصيات عملية تساهم التحديا في توفير المقومات الأساسية لحسين أداء الأساتذة الجامعي ادراسة جامعة قاسمي مرياح بورقته.

ج- أهمية البحث:

تبرر أهمية البحث من خلال النقاط التالية:

- منح مسين الأداء تساعد الأستاذة في تطوير نماذج التدريس وبخطاه أكثر مردودية
- مساهمة منح تحسين المستوى في خلق الاجاهات الإيجابية لدى الأستاذة نحو العمل بالجامعة
- تساعد المنح على إدراج في اكتساب معارف ومخرجات جديدة؛
- منح تحسين المستوى تساعد في تعديل التوتر الناتج عن نقص المعرفة أو الخبرة أو كميتهما
- كما تبرر أهمية هذا البحث من إمكانية استعادة جامعة قاصدي مرناح بوقدمه نتائج التدرسه في المعروف عن المنح المستخدمة منها ومرتديتها عن أداء الأستاذة الجامعيين والعمل على تعزيزها، والكشف عن مدى مساهمة منح تحسين المستوى في تحسين أداء البشري بالجامعة بصفة عامة، وأداء الأساذ الجامعي بصفة خاصة.

د- حدود البحث:

- الحدود الجغرافية: تمت الدراسة في إحدى المؤسسات التابعة لقطاع العود، وهي جامعة قاصدي مرناح ورقبة الجزائر.
- الحدود البشرية: تم اختيار عينة عشوائية من الأساتذة الجامعيين بالجامعة قاصدي مرناح بوقدمه تحسفاً لرتبهم وأسمائهم.
- الحدود الزمنية: أتمت الدراسة في الفترة الزمنية ما بين شهري أفريل وماي من سنة 2019.
- فترة الدراسة: حددت فترة الدراسة خلال السداسي الثاني من الموسم الجامعي 2018-2019.
- الحدود الموضوعية: لقد تم التركيز في دراستنا على منح مسين المستوى كمصدر مستقل من خلال الحدود التالية: (منح تحسين المستوى بالدرج - أداء الأساذ الجامعي - نماذج المنح - وهو أداء الأساذ الجامعي منه التركيز عن الأبعاد التالية:)
البحث العلمي - المجال التدريسي - عتده المجتمع - العلاقات الإنسانية (السمكيات)

د- منهج البحث والأدوات المستخدمة:

- في ضوء طبيعة الدراسة والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في الجوانب النظرية. وذلك بصفة التعاريف، وصف المصطلحات والتعريفات والادخل العامة للدرج وأداء الأساذ الجامعي والعلاقة بينهما، أما في الجوانب التطبيقية فاعتمدنا على دراسة الحالة من خلال المقابلة والإستبيان واستخدام برنامج SPSS من أجل معرفة ودراسة ممتد، المؤشرات والتحديات المعرف عن مدى أثر منح تحسين المستوى عن أداء الأساذ الجامعي بالمؤسسة من الدراسة.

ذ - مرجعية البحث:

- من أجل جمع المعلومات، استعتمد البحث اعتماداً على مجموعة من المراجع الحديثة التي لها علاقة بموضوع الدراسة من أجل تقييم الأفكار التي تساعدنا في إجراء هذا البحث. وتعمل بصفة هذه المراجع في:
- الكتب والمقالات العلمية الحديثة؛
- مواقع الإنترنت
- مذكرات المحاضر والمذكورات والماسر المشهورة وغير المشهورة؛

15 في الفصل النظري، أما في الفصل التطبيقي فتعدّني الاعتماد على جمع البيانات من خلال الاستبيانات كأداة رئيسية للدراسة، والتغلب الشخصية مع بعض الأساليب الخدمية بالمؤسسة من الدراسة.

ر - صعوبات البحث:

- صعوبة الوصول إلى أفراد عينة الدراسة نظراً لطبيعة عمل الأساتذة الجامعيين وعدم وجود مكاتب تخصصه لهم للقيام بعملهم.
- تراحم فترة الدراسة الميدانية مع فترة العطلة الربيعية والإجازات.
- إصاح بعض أفراد العينة من الإجابة عن الاستبيانات وإجراء المقابلة معه صعب العمل وعدم توفر الوقت اللازم لهذه.
- صعوبة استعادة كل استمارات التوزيع بالإضافة إلى تأخر إرسالها نظراً لعدم اختيار الجامعة المؤسسة محل الدراسة.
- نقص أداء المراجع في الكتابة حول هذا الموضوع، وتعذر الوصول إلى بعضها.
- تأجيل الوقت لتسويق أداء الدراسة.

ز- هيكل البحث:

من أجل معالجة هذا الموضوع قدمنا منسب البحث كما يلي:

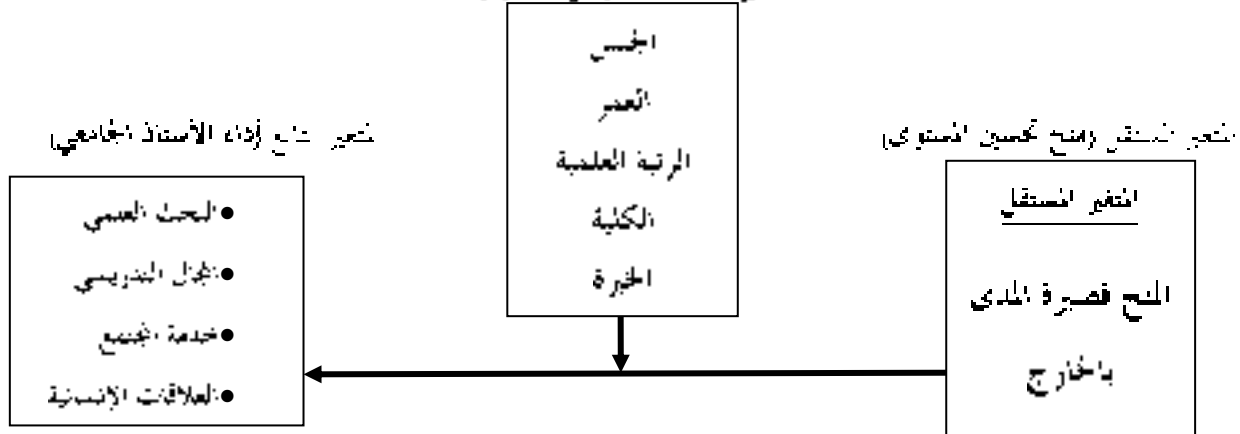
- الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية لأثر منح مسنوي أداء الأساتذة الجامعيين
- الفصل الثاني: الأدبيات النظرية بتدريب (منح قصيرة المدى) وأداء الأساتذة الجامعيين
- الفصل الثالث: الأدبيات التطبيقية (الدراسات السابقة)
- الفصل الرابع: الدراسة الميدانية
- الفصل الخامس: الفرضية والأدوات المستخدمة في الدراسة
- الفصل السادس: عرض ومناقشة نتائج الدراسة.

هـ- نموذج الدراسة:

لتحقيق غرض الدراسة والوصول إلى أهدافها المحددة، سوف نعتمد على نموذج خاص بنا، يعرف فيما إذا كان هناك تأثير للمنح المسنوي على الشعور بالذبح وذلك وفق الشكل التالي:

الشكل رقم: (1-1) يوضح نموذج الدراسة

المتغيرات الشخصية والتطبيقية



المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على الدراسات السابقة



الفصل الأول

الأدبيات النظرية والتطبيقية لأثر منح تحسين

المستوى وأداء الأستاذ الجامعي



تمهيد:

ستطوف في هذا الفصل إلى المفاهيم العامة حول التدريب و الأداء و الأستاذ الجامعي مبرزين التعريف أساسيات لكل من التدريب و الأداء و الأستاذ الجامعي . وأيضاً توضيح عملية تشبيه التدريب ما تعبته من عبور في تحسين أداء الأستاذ الجامعي في ممارسته وقياسه نفس الكفاءة ووجهه، وتوضيح الإحراز التقني الخاص بمنح تحسين أداء الأستاذ مع إبراز الوظائف والخفوق و الوظائف التي تخص الأستاذ الجامعي بالنسبة لمؤسسته التعليمية و بالنسبة للمجتمع.

المبحث الأول: الأدبيات النظرية للتدريب في الجامعة (منح تحسين المستوى) و أداء

الإستاذ الجامعي

تسعى الجامعة دائماً لكيها مؤسسة تعليمية رائدة في المجتمع إلى إنتاج وتطوير معارف و الخبرات و الإبداعات، و اعتماد الكوادر البشرية اللازمة لتنمية الاقتصاد و الاجتماعية . من خلال نخبة من الأساتذة ذوي وخصيها علمي أكمل ووجه ، و توفير كل المتطلبات لإفادة المجتمع . و تلت على المؤسسة التعليمية توفير كل الخفوق للأستاذ من تدريب و منح و حوافز، زيادة الكفاءة المعرفي لديهم و تحسين في أدائهم.

و لتيسير الفهم أكثر على هذا الموضوع تناولنا في المبحث الأول ما يلي:

المطلب الأول: الإطار النظري للتدريب في الجامعة

المطلب الثاني: مفاهيم عامة حول أداء الأستاذ الجامعي

المطلب الأول : الإطار النظري للتدريب (منح تحسين المستوى) في الجامعة

الفرع الأول: مفهوم التدريب

تعددت التعريف التي تناولت مفهوم التدريب و اعتمدت باختلاف الباحثين و وجهات نظرهم، فإذ فيما هي بعض تعريفه حيث:

عرف التدريب على أنه: " عملية تنمية المهارات الحركية و مهارات التذكر و الحفظ و الأساليب السرفية البسيطة، التي ترفع من قدرة الفرد على أداء وظيفته¹."

و قد عرفه كما من بربز: " عملية تنمية متكاملة تدفع إلى تحقيق نتائج عملية فيما يتعلق برفع الإنتاجية و خفض التكاليف و تعبئة الأرباح²."

"إجراء منظم من شأنه أن يزيد من مهارات الفرد البشري لتحقيق هدف محدد³."

من خلال التعريف السابقة للتدريب، يمكن استنتاج تعريف شامل للتدريب " : التدريب هو العملية المنظمة و المحفظة التي تتم من خلالها تطوير مبروك و معارف و دافعية الموظفين من أجل تحسين التوافق بين خصائصهم وقدراتهم و بين متطلبات الوظيفة التي يتبعونها⁴."

¹ أحمد م. محمد، إجراءات التدريب، دار النشر، القاهرة، 2012، ص 14.

² أحمد م. محمد، إجراءات التدريب، دار النشر، القاهرة، 2012، ص 14.

³ أحمد م. محمد، إجراءات التدريب، دار النشر، القاهرة، 2012، ص 14.

⁴ أحمد م. محمد، إجراءات التدريب، دار النشر، القاهرة، 2012، ص 14.

الفرع الثاني: أهداف وأهمية التدريب

بعد التدريب من أهم استراتيجيات تنمية الموارد البشرية في المؤسسات، تسعى من خلاله إلى تحقيق أهدافها، نبرز فيما يلي أهمية التدريب وأهدافه على مستوى كل من المؤسسة والموارد البشري لها:

أولاً- أهمية التدريب

يكسب التدريب أهمية خاصة في حياة المؤسسات على اختلافها ومواردها البشرية، التالي يمكن تلخيصها على مستويين:¹

1- على مستوى المؤسسة

- يؤدي إلى توضيح السياسات العامة للمؤسسة، بالتالي يرتفع أداء الموارد البشرية عن طريق معرفتهم بأثره.
- المؤسسة منه من أهداف:
- يؤدي إلى ترشد القرارات الإدارية وتطوير أساليب وأسس ومهارات القيادة الإدارية؛
- زيادة في إنتاجية المعلومات واتخاذها بما يتوافق مع استراتيجيات المؤسسة في التنمية؛
- زيادة في بناء قاعدة فعالة للاتصالات والاستشارات الداخلية، حيث يؤدي إلى تطوير كفاءات العناصر بين الموارد البشرية والإدارة.

2- على مستوى المورد البشري

- زيادة التدريب في خلق الاتجاهات الإيجابية لدى المورد البشري نحو العمل والمؤسسة؛
- تهيئته في تحديد قيمته للمؤسسة وتوضيح أدواره فيها؛
- تهيئته في حل مشاكله في العمل؛
- تطوير وتنمية الكفاءات من الأداء والتحفيز والتعاون والاعتماد على النفس؛
- تهيئته في تحديد المؤثر الخارج عن النفس في المعرفة والمهارة؛
- زيادة في تنمية القدرات الذاتية وخلق الرفاهية لدى الموارد البشرية في المؤسسة؛
- العمل على تنمية مهارات الموارد البشرية وقدراته كلما حاد في بناء الكفاءات.²

ثانياً- أهداف التدريب:

يمكن أيضا حصر أهداف التنمية البشرية في مستويين هما المؤسسة والموارد البشري³:

1- على مستوى المؤسسة:

زيادة التدريب في تحقيق أهمية من الأهداف على مستوى المؤسسة نذكر أهمها:

¹ - د. محمد بن عبد الله بن عبد الوهاب، التدريب على العمل، دار النشر: دار الفكر، الطبعة: 2015، ص 139.

² Serge Barzucchetti et Jean François Claude, Evaluation de la formation et performance de l'entreprise, édition Liaison, Paris , 1995, p19.

³ - د. محمد بن عبد الله بن عبد الوهاب، التدريب على العمل، دار النشر: دار الفكر، الطبعة: 2010، ص 243.

- الزيادة في حجم وجودة المخرجات: أي التحسين في نوعية المخرجات من خلال تدريب الموظفين على كيفية إتقان مهامهم والإحاطة بمختلف منطيات الوظيفة التي يتقونها.
- الاقتصاد في النفقات: تؤدي البرامج التدريبية إلى مردود أكثر من كلفتها، فمدرست الموظفين على الاستخدام الصحيح للمعدات التكنولوجية تخسده ضمن التقييد في المعدات والاقتصاد في المواد وبقية في المتاح.
- التقليل في دوران العمل: تدريب الموظفين وتنشيط المعارف وزيادة قدرتهم على أداء مهامهم، يحول إحد نوع من الاستقرار والثبات في حياتهم الوظيفية.
- الوقوع من معنويات الموظفين: التدريب أثر كبير على معنويات الموظفين وبالعكس ذلك على خلافهم بوساطة ومن ثم الإقبال على العمل باستعداد وجدوى دون أن يشعر بالملل.
- رفع مستوى الأداء: رفع مستوى الأداء والكفاءة الوظيفية لدى الموظف البشري سواء في المواقف التي تكون السبوتية أو الإدارية وغيرها من العوامل التي تمنحها ظروف العمل وظيفته.
- تمكين الموارد البشرية: أي تمكينهم من ممارسة الأساليب المتطورة على أساس تجريبي قبل الانتقال إلى مرحلة التطبيق العملي.
- إعداد الموظفين الجدد: أي تهيئتهم لتبنيهم بعينهم الجدد، على أكمل وجه.

2- عنى مستوى المورد البشري

إن الأهداف الأساسية التي تحتها التدريب على مستوى المورد البشري في المؤسسة هي ترويض العاملين بالعمولات والمهارات والخبرات ذات العلاقة مباشرة بالأعمال لتوكلهم، أي تمكينهم من الارتقاء بمسوياتهم الوظيفية، كما يزودهم بالأساليب المتقدمة المتجددة وتحسين وتطوير من قدراتهم، كما يهدف إلى تغذية مسؤلياتهم وحافلاتهم بشكل إيجابي، يكون ذلك من خلال إكسابهم الثقة في أنفسهم وفي بعضهم البعض، التآلف بينهم لترويض لدى المورد البشري وقدرته على التكيف مع ظروف العمل مما يعمد العمل في حوزتهم من إعطاء حسن المسويات الوظيفية¹.

الفرع الثالث: تقييم التدريب

أولاً- عملية تقييم التدريب:

- إن عملية تقييم التدريب هي عملية تتأخر جهود العاملين بشكل متصنف وتبادل التجريبي مكافئة تقدر ما يعمدون وبسجون وتتمثل بالإحصاء على عناصر ومعدلات هي عملية مقارنة أدائها بما لتحتجها كدائهم في العمل التي يعمدون به.

- كما تعد العملية عملية مستمرة وتبادلية، حيث أنه قبل وأثناء وبعد تنفيذ البرامج التدريبية، وهي تشمل تقرر أهداف التدريب ومحدوده وبعدها ومكانه وأساليب والوسائل التدريبية التي استخدمت لذلك لا . من عملية أداء

¹ - 244.

المدرسين قبل وأثناء وبعد البرنامج التدريبي ليعرف المداخل البديهة والنشئة اللازمة لتحسين مستوى أداء واستراتيجيات المدرس لمؤخرين.

- هو العنصر الذي يسهل بها التعرف على درجة فاعلية المدرس بمعنى هل حقق المدرس أهدافه؟ وبعبارة أخرى هو التعرف على مدى تأثير المدرس في المشاركين داخل البرنامج التدريبي من خلال تقييمه فيما يتعلق بموضوعه بمجموعة مميزات والمعارف والمعادن والإجراءات الجديدة وتذكر ذلك على العمل وكذلك التطوير الذي أحدثه المدرس في سلوك المشاركين، وفي أداء منظمته¹.

ثانياً- مراحل تقييم التدريب :

تتم مناهج وتقييم المدرسين على مرحلتين وهي²:

1- تقييم المتدربين قبل تنفيذ البرنامج التدريبي : الرضا من تسمية المدرسين قبل البرنامج التدريبي هو الأكثر من أن البرنامج سيقدم إلى المدرسين المشاركين إليه، وأنه فعلاً توافر عندهم الشروط والعوامل المطلوبة في تصميم البرنامج. وهذا المرحلة تتضمن عادة من الخصائص نذكر منها:

- تحديد دقيق لأهداف المدرس واستراتيجيات توقع تحقيقها من البرنامج؛

- مناهج وتقييم الترتيبات الإدارية المتاحة من توفر المادة التدريبية وتوفر مكان المدرس المناسب؛

- إمكانية من توفر المدرس المتميز والناجح للبرنامج التدريبي؛

- مناهج وتقييم المرشحين للبرنامج التدريبي المتاحة من شروط التقييم للبرنامج التدريبي تطبيق تقييمه؛

- استطلاع آراء المرشحين للبرنامج التدريبي حول توقعاتهم من البرنامج وحول موضوعاته وترتيبها؛

2- تقييم المتدربين أثناء البرنامج التدريبي : يهدف التقييم في هذه المرحلة في التأكيد من أن كل جلسة تدريبية تسير وفقاً للمخطط من أساليب وتقنيات محددة وأيضاً تقييم كل جلسة تدريبية ومحتواها العملي ومدى الفعالية التي - المتدرب : تمت مناهج ومدى الانغماس في حضور البرنامج والتفاعل مع الموضوعات والمحتوى، والتكيف مع زيادة المعرفة، واكتساب المهارات، والتغيير في الإجراءات، ودرجة الإهتمام والمشاركة وذلك عن طريق التغيرات التي رفعتها المدرسون أثناء البرنامج التدريبي الذي يلاحظها والملاحظون خارجيون عن البرنامج التدريبي. ومنه هذا التقييم عن طريق مؤشرات أهمها:

- تسجيل درجات الاعتبارات التي أخرى أثناء البرنامج عن مستوى ومضمون البرنامج التدريبي؛

- تقارير المدرسين بصورة مستمرة وكذلك من الملاحظين؛

- البرنامج التدريبي : التأكيد من أن جلسات المدرس تتم حسب أهداف المقررة لكل فترة وأن أساليب المستخدمة مناسبة، على تحقيق نتائج الأهداف وتمت استطلاع رأي المدرس والتدرب في كل ما يتعلق بموضوعات البرنامج أثناء التقييم والعمل على تصحيحها.

¹ - د. محمد عبد الحليم، تقييم فعالية البرامج في القطاع التعليمي، دار النشر: دار النشر، القاهرة، 2013، ص 13-14، 2018، ص 2-3

² - د. محمد عبد الحليم، ص 3-4

- المغرب : من خلال التزامه بالمواعيد المحددة و واجباته للأستاذات عليه إحداثه للتدريب و قدرته على توسيع المعارف بمجموعته مع توفر إمكانات عائلته قيادة لخميرته خلال مناقسه.

3- تقييم المنظرين بعد البرنامج التدريبي : مناعه المنظرين بعد التدريب من خلال :

- معرفة مدى التطبيق العملي لما تعلموه من تدريب سابق؛

- معرفة المعارف المهارات والإحساسات التي اكتسبها من خلال التدريب؛

- معرفة الإستراتيجيات المستخدمة؛

وقد اهدف هذا الدراسة إلى:

- التعرف على إحتياجات البرنامج التدريبي ومناقشة النقطة ٤؛

- التعرف على أسباب البرنامج التدريبي ومناقشة النقطة ٤؛

- تقييم التدريب والتدريب؛

يمكن تلخيص أهم المخرجات التي نتجت من فعالية البرنامج التدريبي فيما يلي¹ :

- إحداث برنامج التدريب على عمل المنظرين؛

- اقتضار العمليه التدريبية على إحداث المنظرين دون إحداث العملي؛

- عدم نجاح المنظرين في إحتياجات التدريب بدقة؛

- عدم رضا المنظرين في البرنامج إختياراً للتدريب؛

- افتقار المادة التدريبية لمحتوى العملي الكامل والمنظم؛

الفرع الرابع : الأطار القانوني لمنح تحسين المستوى في الجامعة

جاءت المادة 2 من المرسوم رقم 742 المؤرخ في 12 فيفري 2019 على أن برنامج تحسين المستوى في

المغرب تشمل تدريب تحسين المستوى في الخارج مادة محل أو تدلوي منه و (10) أشهر . و الإقامة العمليه قصيرة

مدى ذات المستوى العالي و التي تتراوح بين سبعة و (17) شهراً و خمسة عشر و (15) يوم، المشاركة في المناسبات

العلمية التي لا تتجاوز مداً سبعة (17) أيام . منطبق رقم (12)

كما جاء في المادة 14 على أن أهداف برنامج المنظرين و تحسين المستوى بالخارج إلى تعزيز المنظرين . من

أجل تدعيم المنظرين الوظيفية من الأطر بالأستاذة في مخصص الأستاذة ، و ترويج المناسبات العمليه التدلوية . من

خلال المشاركة في المناسبات و المناسبات التدلوية المنظمة و التعرف على تعزيز المنظرين التدلوية المؤسسات المنكون

العالي و البحث العملي المخرجه و تدعيم المنظرين المستوى المنظمه².

¹ المادة 2 من المرسوم رقم 742 المؤرخ في 12 فيفري 2019 على أن برنامج تحسين المستوى في

المغرب تشمل تدريب تحسين المستوى في الخارج مادة محل أو تدلوي منه و (10) أشهر . و الإقامة العمليه قصيرة

المطلب الثاني: مفاهيم عامة حول أداء الأستاذ الجامعي

التفرع الأول: مفهوم الأداء ومكوناته

أولاً- مفهوم الأداء : هناك العديد من التعاريف التي تناولت مفهوم الأداء نذكر منها:

"ما يصدر عن الفرد من سلوك لغوي أو مهاري، وهو يستند إلى حنديه معرفية ووجدانية معينة وهذا الأداء يكون عادة على مستوى معين يتغير منه قدرته أو عدد قدرته على أداء عمل ما"¹

"تعبير عن المستوى الذاتي لخصته الفرد العامل عند قيامه بعمله من حيث كميته وجودة العمل نفسه من طرفه وأيضاً هو الجهد الذاتي بذاته بكل من يعمل بالجامعة من مخطمين مدبرين قادة رؤساء مهنيين"²

"أما الأداء الوظيفي فيمكن اعتباره على أنه ذلك الالتزام من طرف الأستاذة معضلات وخضنه التي أسست إليه مهامها من ساعات العمل، التدبير، توجيه الطلاب عملياً وحديثاً، الإشراف على بحوث الطلبة وإشرافهم العملي، إحياء روحه العلمي في مبادئ البحث والتوجيه الإداري وكذا الالتزام بالجامعة الجامعة وواجبها"³

"ومن خلال ما سبق من تعاريف نستخلص أن الأداء هو ذلك الجهد الذاتي بذاته الفرد سواء كان جهداً عقلياً أو جهداً عملياً من أجل القيام بالوظيفة التي كلفه، بحيث تحقق الأهداف المستقرة"⁴

ثانياً - عناصر الأداء :

يشير الكثير من الباحثين أن الأداء عند الأستاذ الجامعي يتلخص في ثلاثة عناصر منها:⁴

1- المعرفة بمتطلبات الوظيفة: وتسمى المعارف والمهارات الفنية والخضنه العامة عن الوظيفة والتجارب المرتبطة بها، ومن بين أهم هذه المتطلبات:

- أن تكون سميات فذلة إلى إنجازيات، وتعمل تحفظاً لمربق الصواب.

- إتقان مستوى المواد العممه ذات العلاقة بتخصصه.

- إلمام الطالب وتوجيهه ورشادته أكاديمياً.

- الاستمرار في ممارسة البحث العلمي وتأكيد الكتب ونشر المقالات العلمية.

2- كمية العمل المنجز: أي مقدار العمل الذي يستقيم الموظف إنجازه في الظروف العادية ومقدار سرعة هذا

الإنجاز

3- المثابرة والوثوق: ويشمل الحزمه والتغاضي في العمل والمثابرة على جعل مسؤوليته العمل والإنجاز في الوقت المحدد، ومدى حاجته للوقت، والتوجيه من قبل المشرفين وتقييم نتائج عمله.⁵

¹ عبد الحميد، حسن، البحر في علم النفس التطبيقي التربوي، دار النشر: دار الفكر، بيروت، 2011، ص 21

² عبد الحميد، البحر في علم النفس التطبيقي، دار النشر: دار الفكر، بيروت، 1998، ص 12

³ عبد الحميد، الأداء الوظيفي والأكاديمي للأستاذ الجامعي في بيئة الـ(LMD)، دار النشر: دار الفكر، بيروت، 2015، ص 71

⁴ عبد الحميد، ص 71

⁵ كزافي، محمد، مفهوم الأداء الوظيفي، دار النشر: دار الفكر، بيروت، 2019، ص 14-19

الفرع الثاني: مفهوم الأستاذ الجامعي

يمكن تعريف الأستاذ الجامعي بأنه: «التعاليف التالية:

يعرف عبد المديح أحمد خلال الأستادة الجامعية على أنه " مجموعة الأشخاص الذين لديهم معرفة ومسؤولية على السواء أحسن تخصصه ليدأ بحاجته بالجامعة ويحافظون بوقائمه و واجباته بمنتهى من الدرس والتوجيه العلمي لطلاب وإجراء المحاضرات العلمية والإشراف على¹ " .

و يعرف محمد حسن بأنه " محور الأرتكاز في منظومة التعليم الجامعي هنا وتعيماً وعمامة المجتمع ومشاركته في التطور الشامل. وهو العمود الفقري في تداء الجامعة وهو مديح لكل إصلاح وأساس كل تطوير، وعلى كفاءته وإنتاجه يتوقف نجاح الجامعة² " .

الفرع الثالث: صفات وخصائص الأستاذ الجامعي

لكي يؤدي الأستاذ الجامعي دوره في المجتمع على أكمل وجه، فيجب عليه أن يجتاز مجموعة من الصفات و الخصائص و السمات معاً، أهمها:

أولاً- المعرفة الواسعة في مجال التخصص:

إن من أحوال أستاذ الجامعة الرئيسية دوره كمعلم، حيث يقوم الأستاذ الجامعي بتدريس مواد متخصصة لنفسه في سنوات دراستهم، كما أنه يقوم بالإشراف على توظيفهم ورسائلهم العلمية في مجال تخصصه. ومن هنا كانت معرفة الواسعة في مجال تخصصه العلمي أمر بالغ الأهمية والضرورية، كما أن مداومة إصابته على ما يستجد من دراسات ونحوها ومراجع ونظريات في مجال تخصصه أمر بالغ الأهمية كذلك حتى يستطيع أن يدا في إجابته بالمعرفة الصحيحة. فمعرفة الأستاذ الجامعي مجال تخصصه وإثراءه بجميع جوانبه تحببه الشعور بالإحراج بعد إجابته على أسئلة نفسه في كفي موضوع من مواضيع تخصصه فمجرده عن الإجابة لعدم قدرته في تحصيلها، وتذهب هذا بذكر من تعاطيه لتخصصه وإستراتيجيته لكائه.

ثانياً - الذكاء: تعدر حادة منهم وسرعة ودقة والتفكير الحاد على التصرف السليم والتوقف في مختلف المواقف والمطروحات التي تواجه الفرد. من أهم مميزات الإنسان الذكي، إضافة إلى ذلك كما حددتها أن مميزات الذكي: بساطته من خبرته، مباحية في مواجهة المواقف والمطروحات والمشكلات التي تواجهه لكي يتعامل معها هذا من جانب الإبداع والابتكار والأصالة⁴.

وعلى هذا الأساس فمن المهم جداً أن تتميز الأستاذ الجامعي بهذه الصفات والخصائص التي تميز الإنسان الذكي. إذ لابد من بعض المعاملات (موريس جيسس) إلى اعتبار منه التدريس في المرحلة الثانية من حيث مستوى الذكاء المرتفع الذي يرميها وذلك من بين أكثر من ثلاثين منه فيها، إن كان يقصد التحم بمنتهى عامه. فالأولى أن يقصد على الأستاذ الجامعي خصته كعلم حيث يقوم بواجب التعليم والتدريس في مستويات التعليم العليا.

¹ أحمد محمد المديح، تطوير وتطوير التعليم، دار الفكر، بيروت، 1997، ص 17.

² محمد حسن، الجامعة، دار الفكر، بيروت، 1997، ص 17.

³ محمد حسن، الجامعة، دار الفكر، بيروت، 1997، ص 17.

⁴ محمد حسن، الجامعة، دار الفكر، بيروت، 1997، ص 17.

ثالثاً - المهارات اللغوية:

إن من أهمها جدا لكي يتمكن الأستاذ الجامعي من أداء واجباته التعليمية والتدريسية بنجاح. أن يصف بالهارة المعروفة أي ارتجاع مستوى قدرته على التعامل بالألفاظ والكلمات واحتمل واستخدمها بكفاءة وعلاقة التعبير عن المعنى والأفكار التي يريد أن يوصلها إلى غيره، إضافة إلى ذلك من الضروري أن يميز الأستاذ الجامعي الارتجاع في مستوى قدرته على فهم المعاني التي تكمن وراء الألفاظ والكلمات واحتمل أي سمعها أو يعرفها، وغنى حاشته من غيوب الحفظ المحسن.

رابعاً- إتساق الفكر ومنطقيته:

كما أن لكل فرد نسبة من الذكاء ودرجة من المعرفة في مجال تخصصه ومهارة لغوية تزيد عن الأخرى. والمتصور في تجربته والإحاطة بالأمور في طرح مشكلته أو فكرة ما مع وجوهها. والتأيي يؤدي إلى فهمها من طرف الأخرى بشكل سريع. وهذا بما يدل على مدى اتساق الفكر ومنطقية وقاسمته.

وعلى هذا الأساس فإن من صفات الأستاذ الجامعي فيما يخص التدريس والبحث العلمي أنه يكون فكريا متدينا، الاتساق والتناسق وأن يكون منفتحاً منطقياً متفهماً بالواقع والتأويل والإبداع كفاءة في أداء واجباته. وبهذه صيرته أمام طلابه وزملائه.

خامساً- الصبر الحلي: إذا كان الصبر الحلي أمراً ضرورياً لكل فرد في المجتمع فإنه بالنسبة للأستاذ الجامعي أهم وأولى. فإذا كان التدريس من أخطر مهام الأستاذ الجامعي فإن الصبر الحلي صفة ضرورية وبإدائه على أفضل وجه، فيبدأ بنفسه ما يمكنه الشرح موضوعات دروسه، وإيجاد جميع وسائله وأدواته التعليمية، وتكرار الشرح إذا احتاج بعض الطلاب لذلك، فمن أهمها أن يكون للأستاذ الجامعي صبراً جيداً، يساعد في معاناته لطلاب بشكل متساو وتقييمهم بشكل عادل لا فرق بين طالب وآخر، خاصة وأن الرقيب الجيد على الأستاذ الجامعي هو اللغة والتقدير الذاتي وتذممه الجميع فيه. إذ أن أسد الجامعة لا يرقب عليه فيما يؤديه من واجبات وفيما يعرضه لطلاب من تقديراته إلا يراقب لإسعاد الجميع أن أسد الجامعة هي صفوته الحلي بمعنى أنه أنه يحفظ كل لغة وتعاريفه.

الفرع الرابع: وظيفة الأستاذ الجامعي

إن وظائف عضو هيئة التدريس الجامعي تتمثل في¹:

أولاً- وظيفة التدريس والتعليم:

يعبر "الأداء التدريسي الذي يقوم به الأستاذ من أهم التدخلات في تحقيق الأهداف التربوية كما يعبر المؤثر الأقوى في إحداث تغييرات مقصودة لدى الطلبة الجامعيين".

وعليه التدريس الحديث هو عملية تعلمية تعتمد المعارف باستخدام تقنيات حديثة معتمدة على الفهم والأنشطة التعليمية وعلى أسس علمية ومعايير نظرية وتطبيقية.

كما تشمل هذه العملية "أخذه التدريسية خلال العام منصفه المقررات الدراسية، وكذلك الأنشطة التي عليه القيام بها لتحسين طرق وكفاءة التدريس وفاعليته أو لتحديث استخدام التقنيات والوسائل التعليمية، والتدريس هو عملية

¹ أدب، ص 100، م. هورن سلافي في العهد العلمي والبحث العلمي، ص 100، وبنسبة 1997، ص 100

نفس معارف وأخبارات في إطار أكاديمي حيث يتم نقل المعارف واكتساب مهارات بأسلوب يمكن الطالب من الاستعداد والتطبيق، ويركز على مدى إدراك الطالب للمادة العلمية ومدى القدرة على التطبيق.

ومن هناك تمت أن يوفر في الأوساط الجامعي سمات يستفيع من خلالها " تعلم، محركات التعلم والتعبئة، وأخذ، واستخدام المفردات السبع، في التدريس وأخذ، فترات وأساليب التقييم السبعة، وربط محركات التعلم مع محركات البرنامج وتوظيف تفضيلات المعلومات والاتصال في التعلم والتدريس والتقييم، ومساعدة الطلبة على اكتساب مهارات أساسية تؤهله لمواصلة التعلم مع الغير، والحصول على فريق العمل والاستعداد على التمسك بنفسه بها والانضباط والأمانة¹.

ثانياً- وظيفة البحث العلمي :

إن البحث العلمي هو الوظيفة التي غير المؤسسة لخدمته على باقي المؤسسات التعليمية الأخرى، وقد أصبح ضرورية منه، لأنني مجتمع علمي، مستخدمه لتجديد والتجديد وحل المشكلات ومعالجة كل القضايا الموجودة فيه، والسعي الجامعي من دون تزويج مع البحث العلمي، يحد هذا التعلم منور ونقص.

وتجدي وظيفته البحث العلمي في مايلي:

- التدريس على البحث العلمي وأساسيه ونحقيق كفاءته في تدريجي الماجستير والدكتوراه؛

- التكيف في مناهج البحث وتحديثه؛

- الاستمرار في ممارسة البحث العلمي والتدريس العلمي في ميدان تخصصه؛

- قراءة وتطبيق موضوعات البحث العلمي لقطعه وإعطائهم توجيهات وإرشادات في البحث؛

- حضور المنتديات العلمية والمؤتمرات والندوات التوعوية والتأهيلية التي تنفذ في ميدان تخصصه والمشاركة فيها، لأن حضور مثل هذه المنتديات والمؤتمرات تحقق نوعاً من التمسك العلمي البناء والذي يحد من التوسع في التفكير المباحين ومن ثم رفع مستوى الأستاذ²؛

ثالثاً- وظيفة خدمة المجتمع:

تتطلب وظيفة التدريس الجامعي في خدمة المجتمع سواء كان تكاملياً أو تفردياً في مجال تخصصه وحسب إمكانياته وحيزاته وذلك من خلال المساعدة على حل المشكلات الاجتماعية التي تعترضها المجتمع سواء كانت اجتماعية أو اقتصادية أو سياسية... الخ، وعلاج كل الأزمات والمشكلات في المجتمع، ولا يمكن لأستاذ الجامعة أن يحقق ذاته وتبني وجوده، ما لم يكن منخرطاً في خدمة المجتمع، ومؤسساته تعود وإرددها، بعد من مناهجته وتبني الحلول المناسبة، حال تدهور الاستشارات لجهات الحكومية والخاصة ونشر المعرفة عن طريق المؤتمرات والندوات العلمية، وإجراء البحوث لصالح المؤسسات المجتمعية، وتوجيه التعدادات للمجتمع والجامعة.

وفي العصور الحديثة وظيفته الأستاذ الجامعي في خدمة المجتمع وتبنيه من من حيثين هما تدريس الجامعة وإخراج الخدماء إلى

1- أ. د. محمد بن عبد الوهاب، ص 10.

2- أ. د. محمد بن عبد الوهاب، ص 10، مؤتمر التعليم العالي في ظل التحول التكنولوجي، ص 10، 11، 12، 13، 14، 15، 16، 17، 18، 19، 20، 21، 22، 23، 24، 25، 26، 27، 28، 29، 30، 31، 32، 33، 34، 35، 36، 37، 38، 39، 40، 41، 42، 43، 44، 45، 46، 47، 48، 49، 50، 51، 52، 53، 54، 55، 56، 57، 58، 59، 60، 61، 62، 63، 64، 65، 66، 67، 68، 69، 70، 71، 72، 73، 74، 75، 76، 77، 78، 79، 80، 81، 82، 83، 84، 85، 86، 87، 88، 89، 90، 91، 92، 93، 94، 95، 96، 97، 98، 99، 100.

1- داخل الجامعة:

وتتضمن مسؤوليته في مشاركته في الأنشطة الطلابية وتمثيلها، والأدوار الإدارية في القسم والكلية والجامعة، وعضوية المجالس مستويات القسم والكلية والجامعة والإشراف على أساتذة آخرين.

2- خارج الجامعة:

- القيام بالبحوث التي تعالج المشكلات الاجتماعية والسامحة في حياتنا.
- تمهيد الخبرة والتسوية إلى المؤسسات والجمعيات ذات النفع العام.
- تأليف الكتب في ميدان التخصص وتكوين موجهة للبحث نفسه وغيره.
- المشاركة في الندوات العلمية التي تنفذ في قطاعات غير جامعية فتمتد أبحاثها لخدمة فيها¹.

الفرع الخامس: حقوق وواجبات الأستاذ الجامعي

أولاً- واجبات الأستاذ الجامعي :

تختلف الوظائف على الواسع، فالواجبات أكثر خصوصية من الوظائف وهي أكثر التزامية وإجبارية منها، والأسد الجامعي بواجباته والالتزام على كل ما يسيء لسمعة الجامعة من تدهور للأموال واستغلالاتها لأغراض شخصية والعمل خارجها يكون: لا تتوافق الجامعة².

"- المدرس ضمن أوجه المستوى المرجعي الختار في المادة 116 من القانون الأساسي الخاص بالأسد الجامعي فيبحث"³.

- المدرس الإضافي فوق القدرات القانوني إذا دعت الضرورة.
- إعداد الامتحانات الخاصة بمادته وتحديثها والمشاركة في مداولات الامتحانات.
- المشاركة مع زملائه في إعداد الخطط المدرسية والمشاريع المدرسية.
- الإشراف على أعمال العملي من إعطاء تدريسي نوعي والمشاركة في إعداد المقررات وحصصها والقيام بالمشاورات والبحوث التكوينية.
- القيام بالبحوث والمدرسات والمشاركة في البحوث الاجتماعية والندوات العلمية في مجال تخصصه.
- الإشراف على البحوث والرسائل الخاصة والتمهيد للبيدولوجية نقطة.
- مساعدة الطلاب وإرشادهم في أداء واجباتهم الشخصية وإكساب تفهيم الشغيب والتكوين الذاتي⁴.
- المشاركة في الخدمات التثقيفية والبيدولوجية والجمعيات الختار في الجامعات.
- القيام بالكتابات الإعلامية والاتصال بكل حدته في مجال تخصصه.

1- أحمد، عبد الله، (1997)، "الأسد الجامعي"، ص 11.

2- أحمد، عبد الله، (1997)، ص 11.

3- أحمد، عبد الله، (1997)، ص 11.

4- أحمد، عبد الله، (1997)، ص 11.

ثانيا- حقوق الأستاذ الجامعي :

تتضمن المبادئ التوجيهية في الجامعة وثيقة استرشاد في المرسوم التنفيذي رقم 138 بتاريخ 1429 هـ الموافق 133 مايو سنة 2018م، تتضمن المبادئ الأساسية الخاصة بالأستاذ الجامعي فيما يخص البحث العلمي من الحقوق لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، منها ما يلي:

"- الإجازات والتعطيلات تحصلها أئمتها ومنها بعضه العدمية التي مذاقا منه وحسنة على الأقل لتمكين الأستاذ من تحاشد معرفه وتسامحه بالنسبة في تحسين انضام البعثات الفوقية والتسوية العدمية الوظيفية، وبحسب قول الله في وصفه نبياً: "1

- المكيف بالعمل الإداري إلى جانب العمل الأكاديمي؛

"- حضور المؤتمرات والندوات ذات الطابع الوظيفي أو التربوي التي تتضمن نشاطات مهنية يرتبطه جواب تكمن عمده بعدد مراتب²؛"

- الإعتارة والاعتداب لشغل إسمه في الأثره والتسوية عدا راج الجامعة؛

"- الاستعانة من تكيف الخطة السنوية للتدريس في حال المحاضر رسالة الدكتوراه؛"³

- الأثره وممارسه المنهيات البحث العلمي في فرق أو محاضر عمده؛

- انحصار على ترقيات ففدرة إسمه عند المحاضر رسالة الدكتوراه أو تحسين وتطوير المنسوي؛

- الترفيه في المراتب والراتب عند استكمال الشروط الضابطة؛

- انحصار على مكافآت وحوافر مالية من ممارسه المنهيات البحثية؛

- الاستعانة من جميع الإعتبارات الفقرة في حوكم الخدمات الخدمية والاجتماعية؛

1- د: 11 من المرسوم التنفيذي رقم 138 (2018). د: 133

2- د: 11 من المرسوم التنفيذي رقم 138 (2018). د: 133

3- د: 17 من المرسوم التنفيذي رقم 138 (2018). د: 133

المبحث الثاني : الأدبيات التطبيقية (الدراسات السابقة)**المطلب الأول: عرض الدراسات السابقة حول الموضوع****الفرع الأول: الدراسات باللغة العربية**

فيما يلي مجموعة من الدراسات باللغة العربية التي تناولت بعض جوانب الموضوع. وهي مرتبة من الأقدم إلى الأحدث. وقد توعدت من حيث تصنيفها إلى مقالات وبحث وأطروحات كتب تبي:

1- عبيد يوحى - هـ - صلاح شبح - د - سهام راشد - اشمامي ، قياس أثر التدريب في أداء العاملين دراسة ميدانية على مديرية التربية بمحافظة البريمي سقطنة عمان¹، 2009

هدفت إلى قياس أثر التدريب في أداء العاملين وذلك لمعرفة على مستوى تأثير البرامج التدريبية المناسبة في تحسين أداء العاملين ومدى كفاءتها وتقييمها وتوزيعها. تبين العلاقة بين مهارات وفدرات التدريب ، والإدراك المعني الذي يسعى للتدريب إلى تحقيقه. والإحصائيات المعينة المعينة من التدريب. والسعي لتحقيق غاية أكثر تعلق في مستوى رفع أداء العاملين وتحسين إيجابته. حيث إنعقدت الدراسة على أسس الإحصاء والبرامج الإحصائية المناسبة كما تم اللجوء إلى المقالات الشخصية، حيث تم أخذ مجموع الدراسة بكامله، وذلك لخصر الشامل لفردت مجموع عينة الدراسة البالغ (73) فرد من الإداريين من بينهم مدراء فواتر ونواب مدراء ورؤساء أقسام وموظفين.

وقد توعدت الدراسة إلى نتائج عامة منها:

- تؤكد الدراسة على وجود فروق جوهرية بين المهارات وفدرات التدريب والإدراك المعني الذي يسعى للتدريب إلى تحقيقه
- تؤكد الدراسة على وجود فروق جوهرية بين أهداف الإحصائيات التدريبية وتأثيرها على أداء العاملين
- تؤكد الدراسة على وجود فروق جوهرية بين كفاءة برامج التدريب وتطوير وتحسين أداء العاملين
- إن نجاح عملية تدريبه التربية وزيادة كفاءة أدائها يعتمد على مدى فعالية دائرة التدريب.

2- زهران موزة ، دور التدريب في تحقيق الإبداع الإداري للموارد البشري بمركز البحث العلمي والتقني

للمناطق الجافة عمر البرناوي بسكرة، مذكرة ماستر²، 2014

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور التدريب في تحقيق الإبداع الإداري للموارد البشري، بمركز البحث العلمي والتقني التابع لجامعة عمر البرناوي بسكرة، ولتحقيق أهداف هذه الدراسة، جمع البيانات اللازمة تم تطوير مساندة وزادت على عينة عشوائية من العنصر الإداريين مكونة من 90 عامل، وكان عدد الاستبيانات المرسلة 56 استبيان صانع لتحسين الإحصائي. وقد استخدم المنهج الوصفي التحليلي. كما تم الاعتماد على البرنامج الإحصائي. تم الوصول إلى نتائج ثانية:

¹ عبيد يوحى - هـ - صلاح شبح - د - سهام راشد - اشمامي ، قياس أثر التدريب في أداء العاملين دراسة ميدانية على مديرية التربية بمحافظة البريمي سقطنة عمان، 2009، ص 31، ص 30، ص 29، ص 28، ص 27، ص 26، ص 25، ص 24، ص 23، ص 22، ص 21، ص 20، ص 19، ص 18، ص 17، ص 16، ص 15، ص 14، ص 13، ص 12، ص 11، ص 10، ص 9، ص 8، ص 7، ص 6، ص 5، ص 4، ص 3، ص 2، ص 1.

² زهران موزة ، دور التدريب في تحقيق الإبداع الإداري للموارد البشري، بمركز البحث العلمي والتقني للمناطق الجافة عمر البرناوي بسكرة، مذكرة ماستر، 2014، ص 18، ص 17، ص 16، ص 15، ص 14، ص 13، ص 12، ص 11، ص 10، ص 9، ص 8، ص 7، ص 6، ص 5، ص 4، ص 3، ص 2، ص 1.

- مستوى التدريب مركز البحث العلمي والبحثي بمصافى الخافه حواء متوسطا. كما جاء مستوى الإلماع الإداري مرتفعا وفقا لمقياس الدراسة.
- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب والإلماع الإداري بأعادة التهيئة حيث فسر التدريب بـ 40.3 % من التعرف الخامسة في مستوى الإلماع الإداري للمورد البشري.
- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب و أعاد الإلماع الإداري المتمثلة في الأمثلة ، البرهان ، الإطلاق، قبول المخاطرة.
- عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب ومفهوم الخصائصية للمسكلات.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات الباحثين مركز البحث العلمي و البحثي لمصافى الخافه حول مستوى التدريب والإلماع الإداري

3- حواء عبد الله الربيعي العبداني ، دور التدريب في رفع كفاءة أداء موظفي قطاع العنم . رسالة ماجستير¹ ، 2014

تناولت الباحثة دراسته عن دور التدريب في رفع كفاءة أداء موظفي القطاع العام، دراسته حالة عنى وزارة الشؤون الاجتماعية- وكانه لوزيرة الشؤون الاجتماعية فروع مكاتب الضمان الاجتماعي بمصافى الخافه. وقد ثبتت مشكلته الدراسة في أن أغلب المنظمات الحكومية تواجه تحف كبير في تنفيذ التدريب لموظفيها العاملين. وقد تضمنت دراستها عنى مستويات إدارة معده دون أسمى. وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي لوصف الظاهرة محل الدراسة. واستخدمت جميع البيانات المصدرة بالدراسة والتحليلات والملاحظات والمقابلة. وقد بلغ مجموع عينة البحث أربعين (40) عينة موزعة عنى فروع مكاتب الضمان الاجتماعي بمصافى الخافه. وتمثلت أهم النتائج في موجهة أفراد عينة البحث عنى دور التدريب في زيادة كفاءة الأداء وتحسينه إليه بتطوير أدائهم.

4- مانع سرينة، أثر إستراتيجية تنمية موارد البشرية على أداء الأفراد في الجامعات بدمشق، 2015

هدفت الباحثة في هذه الدراسة إلى تحديد أثر استراتيجيه تنمية الموارد البشرية عنى أداء الأفراد في الجامعات. حيث تم دراسته حالة الأساتذة والموظفين الإداريين بالجامعات بدمشق. عتبر مسكوكه عنى أجراء عتسده العربي - عيباني أم البوعافي. أبلغ عدد عتسده 3676 مقردة منها 2357 أسادة و 1319 موظف إداري. قامت بوزع 800 إستبانة واسترجع منها 570 إستبانة كما أستخدم منها 46 إستبانة كمرقابة للتحليل ، معتمادة المنهج الوصفي التحليلي.

وتوصلت الدراسة إلى نتائج منها :

¹ حواء عبد الله الربيعي العبداني ، دور التدريب في رفع كفاءة أداء موظفي قطاع العنم . : رسالة ماجستير : حواء عبد الله الربيعي العبداني ، 2014 . حواء عبد الله الربيعي العبداني

² مانع سرينة، أثر إستراتيجية تنمية موارد البشرية على أداء الأفراد في الجامعات بدمشق . : رسالة ماجستير : حواء عبد الله الربيعي العبداني ، 2015 . حواء عبد الله الربيعي العبداني

- أكدت الدراسة أن كل من التدريس، التعلم التنظيمي، التطوير التنظيمي، الإداري، المعلم الوظيفي (تحت إشراف أبحاث هامة، تبناها جامعات من الدراسة في تنمية مواردها البشرية من أساتذة وموظفين إداريين.

- أكدت الدراسة على الرغم من أهمية إشراف أبحاث التدريس، التعلم التنظيمي، التطوير التنظيمي الإداري

والمعلم الوظيفي والإدارة في تنمية وتعميد المعرف البشرية في الجامعات محل الدراسة، ودورها في الرفع من مستويات الأداء، إلا أن هناك عجز في التطوير في ممارسات هذه الإشراف أبحاث والتي ليست نواتجا مما من فعاليتها .

5- عوني بوحمة، تقييم السياسات التربوية في المؤسسات العمومية رسالة ماستر، جامعة قادسي، مراح ورقة¹، 2016.

هدفت الدراسة إلى معرفة مدى تقييم السياسات التربوية في الجامعات ، . ومن بين هذه المؤسسات بنوعه ورفعه، من أجل تحديد مدى فعالية سياسته التربوية . وقد اعتمدت الإجراء على مشكلة البحث وفرضيات الاختبار على مقاييس شخصية مع موظفي التدريس ، والإدارة العمومية . ومعالجة الوثائق المتداولة من التدريس على إشراف على الإحصاء وتحسين المستوى . بالإضافة إلى الاستبيانات ، التي تم توزيعها لـ 268 موظفا مستخدما من العينة تم التوصل إلى النتائج منها :

أن خصصه التدريس في الجامعة من خلال عدم التوافق الموجود من ناحية التدريس الإنتاج

كأن أنه ليس هناك تقييم لخصمه التدريس . ولـ تحمل التدريس الأكاديمية التي تشمل في تحسين أداء الفرد بعد التدريس . إلا إذا تبعت المؤسسة دراسة الأساليب العصرية والمنهجية . لتحديد الاختصاصات التربوية . وتقييم الموظفين قبل التدريس ، ثم اختيار الموظفين للأستاذ.

6- نيرة جوجج-مراح بوقرد ، تنمية الموارد البشرية بمؤسسات التعليم العالي في الجزائر ومقومات تطويرها ،

دراسة تقييمية خاصة أسبوع-خراتر²، مجلة السطيف والعمل 2017

تعدر مؤسسات التعليم العالي ريادة الفكر الإحصائي في اعداد تخصصها تقويم المستوى العلمي والتماعي في المجتمع، ونظرا لأهميتها بالرفاهية من حيث المجتمع وتحقيق أهدافه وتخصهاته. فهي تمثل مكانة خاصة في اهتمام الدول على اختلاف مداخلها وإعدادها لاحتياجاتها وأنظمتها السياسية.

تألفت كتاب الدراسة إلى تنمية مواردها البشرية التي تستجيب لمتطلبات الاقتصاد، والإحصائية والتنافية وغيرها على هذا الأساس تم استحداث أساليب جديدة لتنمية مواردها البشرية، ومن هنا جاءت إشكالية هذه الدراسة منعه كأداة جمع أبحاث حيث تم توزيعها على أفراد مجتمع الدراسة البالغ عددها 108 مقردة . حيث تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي . و الاعتماد أيضا على الإحصاء و المنهجية .

¹ بوحمة بوحمة، تقييم السياسات التربوية في المؤسسات العمومية، رسالة ماستر، جامعة قادسي، مراح ورقة، 2010-2015، ص 10

² جوجج-مراح بوقرد، تنمية الموارد البشرية بمؤسسات التعليم العالي في الجزائر ومقومات تطويرها، ص 2

² جوجج-مراح بوقرد، تنمية الموارد البشرية بمؤسسات التعليم العالي في الجزائر ومقومات تطويرها، ص 10-11

2017، ص 10-11

وقد تم التوصل إلى النتائج التالية، أن الجامعة محل الدراسة لديها سياسات واضحة نسبية مواردها البشرية، وأنه توجد معوقات تحول دون تطويرها، كما أنه لا توجد ظروف ذات دلالة إحصائية حول واقع تنمية الموارد البشرية بالجامعة تحظى معيار نوع الموظفين

7- د. خالد. رجب- أ. عوني بوجهة- أ. أسعد، جازة ، عنوان الدراسة: تقييم فعالية التدريب في قطاع الخدمة العالي دراسة حالة جامعة ورقية- خراطة¹، محمد أداء المؤسسات الخيرية 2018.

هدف من خلال هذه الدراسة إلى تقييم فعالية التدريب بجامعة ورقية خلال الفترة 2010-2015، حيث أنه الاعتماد على المقاييس الشخصية المتعلقة بالإنجاز الذاتي ورخ غنى تجربة خلالها 268 موظف. استناد من التدريب. وقد تم التوصل إلى نتائج تذكر أهمها : أن فعالية التدريب لها علاقة إيجابية مع إحتياجات التدريب، مع وضع برامج وخطط للتدريب، كما أنه لا توجد تنمية تقييم للتدريب. وعندها في حق التدريب الأهداف التي تمثل في تحسين أداء الموظفين. إلا إذا تبعت المؤسسة محل الدراسة عموماً تنمية ومهنية في حدتها، الإحتياجات التدريبية.

الفرع الثاني : دراسات أجنبية

1- Jonathan Botitz ، تقييم أداء تدريب الشركات بالطرق المنهجية ، جامعة العلوم التكنولوجية ليل ، فرنسا أكتوبر، 2011²

هدف هذه الدراسة إلى دراسة العلاقة بين التدريب والأداء ، وأيضاً إلى بناء نموذج نظري لتقييم أنظمة التدريب وكفاءة تنفيذ البرامج المستفيدة التي يمكن أن تكون كحواجز أو حواجز . كما أنه لا يوجد على النهج الواسع والفعالية حيث بحث 94 مقابلة مع الموظفين وأيضاً الملاحظه نتائج الدراسة:

- بناء نموذج تقييم نظم التدريب واختيار منهجية التقييم المرتبطة به على طرق التقييم المستخدمة في المجالات الثلاث محل الدراسة؟
- تقييم فعالية التدريب ركزت بشكل رئيسي على الإجراءات والبرامج التدريبية ودرجة أقرن على تقييم سياسات ونظم التدريب؟
- كمرتب المشاركة تكامل نموذج التقييم ونظم التدريب؟

¹ د. خالد. رجب- أ. عوني بوجهة- أ. أسعد، جازة ، عنوان الدراسة: تقييم فعالية التدريب في قطاع الخدمة العالي دراسة حالة جامعة ورقية- خراطة¹، محمد أداء المؤسسات الخيرية 2018.

² Jonathan Botitz de doctorat : **En Stratégie et Management des Organisation**, Institut d'Administration des Entreprises, Université de Sciences Technologies de LILLE, France, 2011, P14

- معرفة أهمية تقييم فعالية التدرب وتمويل مبادرات هذا الأمر. وفقا لأسلوب منهجي؛
- نظام التدرب الفعال هو النظام الذي ينجح نتائج إيجابية، وفقا يعني أنه من الأهمية الموظف. للتدريب؛
- نظم التدرب لا تتأثر بالعوامل الداخلية بينما العوامل الخارجية لها تأثير كبير على نظم التدرب.

2- Prince Naga, Amran Amin، أثر التدريب على أداء الموظف. مقال: مجلة لأوروبي للأعمال والإدارة، عدد 4، 2013¹

هدف الدراسة التعرف على معنى وأهمية التدرب وأيضاً التعرف على أهمية أداء الموظفين ومعرفة العلاقة بين التدرب وأداء الموظفين والعمل على تطوير حلول توجيهية لتحسين أداء الموظفين بحيث لا يعتمد على دراسة استكشافية تساهم فقط على رؤية مساهمة من حيث الأدبيات الخاصة بوجوده سبباً وانجازات وإستراتيجيات والتأثيرات وكذلك ذات الصلة بموضوع الدراسة من أجل التمييز في العلاقة بين التدرب وأداء الموظفين. نتائج الدراسة :

- الهدف الرئيسي من كل دورة تدريبية يؤدي إلى إضافة قيمة لأداء الموظفين؛
- كل نوع من برامج تنمية الموظفين عبارة عن نشاط مستمر مضمون للتدريب على أداء الأعمال؛
- الدور الرئيسي للتدريب هو تحسين أداء الموظفين؛
- التدرب يجب دوراً حيوياً في بناء كفاءات جديدة لأداء عملهم بطريقة فعالة. ففقدان الموظفين الحاليين، وتعد أيضاً موظفين لديهم مواقف وقدرات كافية في المستقبل؛
- التدرب يساهم على التغلب على أوجه القصور في شتى مجالات العمل؛
- تعد التدرب نوع من الاستمرار من قبل المؤسسة لتحقيق ميزة تنافسية؛
- تعد التدرب فعال عندما تناسب تحسين الأداء معرفة المحوة بين الأداء المطلوب و أداء الموظف النعمي؛

3- Ruusa Shiwayu، تقييم تأثير التدريب والتطوير على أداء الموظف ، مقال منشور تحت مسمى في استرجاع جزئي لقطاعات شياذة الكافوروس في إدارة الأعمال دراسة حالة، كلية الإدارة الإستراتيجية - الجامعة الدولية للإدارة، ناميبيا، 2014²

هدف الدراسة: التعرف على أهمية التدرب والتطوير لرفع مستوى الأداء في شركة (BTY; Mpact) المحدودة في ناميبيا مع تحديد نوع التدرب الأفضل والناجح للموظفين في شركة لتعرف على مزاجها وحبوب التدرب والتطوير بتجديدات والتجربة كيف يساهم تدرب وتطوير الموظفين في تحقيق أهداف الشركة، كما أن الاعتماد على المنهج

¹ Prince Naga, Amran Amin Article: European Journal of Business and Management, Vol.5, N°4, 2013

² Ruusa Shiwayu Article : A Research Project Submitted In Partial Fulfilment Of The Requirement For The Bachelors Of (HONS) Degree In Business Administration, Faculty Of Strategic Management, Walvis Bay, The International University Of Management, Namibia, 2014, P62.

الفرنسي والمحامي والكتابة الشخصية ،حيث تم توزيع استبيان على عينة مكونة من 100 تامل تم اختيارهم عشوائياً مورغين على مسة كفاءة المؤسسة من الدراسة .

نتائج الدراسة :

- الشركة لها مؤتمن يمكنه مهارات عالية وتعتمد على عدد قليل من الإداريين في الشركة؛
- أن المدارس والتصوير ساهل في تحقيق التعانج والكفاءة في أهداف الشركة؛
- أن معظم الموظفين بالشركة الذين تم تدريبهم لديهم مهارات ومعارف عالية ،
- الموظفين بالشركة لا يذهبون عادة إلى المدارس ؛لأنه الحاجة فقط؛
- مع تنفيذ المدارس والتصوير بشكل جيدونك لا توجد شعيرة مشاركة العاملين في وضع الخطط والسياسات التدريبية للشركة؛
- الجمعية تعدت دورها كدور جمع فرفع كفاءة ومعالجة الأداة عن طريق رفع معلومات الموظفين والحصل على زيادة الإنتاجية؛
- أن هناك أسباب تنظيمية تصد المدارس والتصوير في الشركة. وذلك لأسباب تؤدي إلى فشل الموظفين في فهم الإستراتيجيات التدريبية؛
- عدم وجود توافق من الإدارة لدمج عملية التدريب؛
- أقل 70% من أفراد العينة أن أثر المدارس على أداء عملهم كان ممتازاً؛

المطلب الثاني : مقارنة الدراسات السابقة بالدراسة الحالية

حاولنا تحقيق توحيد المقارنة بين الدراسات السابقة و الدراسة الحالية سواءا عربية أو أجنبية و هذا ما سوف نجد في الجدول التالي

الجدول رقم (1-1) : مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة

الدراسات السابقة	الدراسة الحالية	
تمت في بيئة عربية وأجنبية وكانت من سنوات 2009 إلى 2018. حيث شملت الدراسات الأماكن التالية: سلطنة عمان، السعودية، ليبيا، فرنسا، الجزائر	أجرت دراست خلال موسم جامعي 2018/2019 أما بالنسبة لمحددات الكتابة فكانت في جامعة فاسي مراجح برفق (جزائري).	من حيث الزمان والمكان
ركزت مختلف الدراسات تكاثرت على دراسات مقارنة التي موجهة إلى العاملين والدراس. وحتى هيئات التدريس.	ركزت في دراستنا على عينة عشوائية وهي الأساتذة الجامعيين بمختلف رتبهم و أوضاعهم في المؤسسة التي تدرسها. وهذا راجع خصوصية العينة التي تختلف حسب المتغيرات.	من حيث العينة
استخدمت معظم الدراسات الاستبيانات و المقابلات والملاحظة	حاولنا في دراستنا الحفاظ على عينة أرفع حيث استخدمنا المقابلة مع بعض الأساتذة الجامعيين. حيث تم جمع معلومات ونواتج التي لها علاقة مباشرة بالمنح فصدر نتائج التي عندئذ عني لأستبيان حتى يصح الدراسة.	من حيث منهج الدراسة
توزعت الدراسات السابقة بين القطاع الخاص و العام وخدماتية، مساعية، تجارية، إنتاجية، تعليمية. وهذا ما عكسها الدراسات الأكثر مصداقية.	استهدفت الدراسة القطاع التعليمي. حيث كانت عني عينة من المؤسسات ذات قطاع التعليم " وهي: جامعة فاصدي موباج ورثلة "	من حيث لوائح القطاع
تناولت الدراسات السابقة منغزوات محددة منها: - التدريس - أداء الموظفين - أداء الأفراد المنتهية - أداء الأستاذ الجامعي - العلاقة بين التدريس و الأداء	عندما دراست عني متعبرين كالأهم التدريس عن صريح منح فصدر الذي عن أداء الأستاذ الجامعي	من حيث المنغزوات
هدفت معظم الدراسات السابقة إلى معرفة مدى تأثير التدريس على أداء الموظفين ككل توزيعهم في مؤسسات محددة.	هدفت دراستنا إلى التعرف على مدى تأثير منح فصدر على أداء الأستاذ الجامعي في المؤسسة على الدراسة وذلك من خلال البحث النوعي. التحليل التدريسي. العلاقات الإنسانية	من حيث المنهج

المصدر: من إعداد الباحثين

• مجال الاستفادة من الدراسات السابقة :

تكمن أهم مجالات الاستفادة من الدراسات السابقة في كونها أسهمت في إثراء وإعداد الأدبيات النظرية وتبسيطه
فرضيات الدراسة بالإضافة إلى:

- تضيف معارف الدراسة حيث تكمل بعض المصطلح مع تحسين المستوى وتبسيط المصطلح أداء الأستاذ الجامعي؛
- تساهم في تصحيح المفاهيم الأساسية للبحث؛
- التعرف في الموضوع؛
- الإطلاع على مختلف المناهج المستخدمة مما فتح المجال لبيانات في إعداد المنهجية المناسبة؛
- ساهمت بعض الدراسات السابقة في إثراء الإحصائية، وتصميم أسئلة المقابلة؛
- الإلتزام بالمنهج المتبع فيها من الدراسات السابقة، مما يمكن الباحث من الإطلاع في الدراسة الحالية.


خلاصة الفصل:

تعد تدويرنا في هذا الفصل مفهوم التدوير ومراحل العملية التدريسية بالتفصيل. حيث من خلال رؤيتنا إلى أن
الأستاذ الجامعي تطبيق عملي إستفادته من منح تحسين المستوى بالخارج لمدة أقل من 6 أشهر هو هدف إلى تحسين أدائه و
والذي يعد جزء من أداء المؤسسة، هذا عرخص على المؤسسات وخاصة في القطاع العام أن تقوم بإعداد المقدم وتقييم هذا
الإحترم يكون أكثر فاعلية ودعمه من قبل الإدارة العليا من أجل إعطاء نتائج دقيقة تدر بالشفافية والموضوعية تستخدم في
اتخاذ قرارات إيجابية إلى التدوير والرقابة وتحملها من الإجراءات التي تتخذ بناء على نتائج تقييم أداء الأستاذة الذين
تستخدمها من العملية التدريسية. وهذا عملية مرهنة تعتمد الإحتياجات، وتقييم الأستاذ قبل التدوير واعداد وتعرفة الأثر
التي تلحقه منح تحسين المستوى من الناحية القطيبيية سنقوم ببيان ذلك في الفصل الموالي من البحث.



الفصل الثاني

واقع منح تحسين المستوى و أداء الأستاذ الجامعي
بجامعة قاصدي مرباح ورقلة



تمهيد:

بعد التصديق على المرسوم من خلال منح فقرة اعزالي لتحسين المستوى في الخانات النظرية. تناول هذا النص وحذف منح الدراسة، وحذف جميع الدراسات وحذفها. ويوضح كيفية إنشاء اللجنة وبناء أداة جمع المعلومات اللازمة للدراسة. ويبين إجراءات تقييم الدراسة الميدانية والأساليب الإحصائية التي تم استخدامها في تحليل البيانات ومن ثم التوصل إلى النتائج وتفسيرها. لذلك قسمنا هذا الفصل كما يلي:

المبحث الأول: حصر منح تحسين الدراسة العملية، وكذا الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية، أما المبحث الثاني والأخير تطرقنا من خلاله إلى عرض نتائج البحث الميداني بعد جمع البيانات ومعالجتها وكذلك تحليل النتائج التي خلصت إليها الدراسة ومناقشتها.

المبحث الأول: الطريقة والأدوات.

يتضمن هذا البحث طريقة المعالجة من خلال عرض كيفية اختيار جميع الدراسات، وأهمية استهدافها وكذا التعريف بالأدوات التي استخدمناها في جمع البيانات وفي معالجتها من أدوات إحصائية وبرامج.

المطلب الأول: عينة الدراسة.**الفرع الأول: التعريف بالمؤسسة محل الدراسة:**

الجامعة: مؤسسة عمومية ذات طابع علمي وثقافي ومهني تتمتع بالانتماء المعنوي والاستقلالية المالية. ويتشكل إدارتها من هيئات مجلس إدارة ومجلس عملي، رئاسة الجامعة، كليات ومعاهد، ومختلفات في عطف الأحياء. كما تتضمن مصابح إدارته وتقسيمه مشتملة.

التأسيس: جامعة قاصدي مرباح ورقنة منذ إحداث الدراسة العليا للأستاذة سنة 1987 بموجب المرسوم رقم 65-88 المؤرخ في 22 مارس 1988، كمؤسسة عمومية مستقلة ذات طابع إداري تربوي، تحت إشراف وزارة التعليم العالي والبحث العلمي. تتمتع بالانتماء المعنوي والاستقلال المالي. معاهدتها عرفت إعادة هيكلة في سنة 1997 حيث رفيت إلى مركز جامعي بموجب المرسوم رقم 159-97 المؤرخ في 10 مارس 1997 وكانت تحتوي على خمسة معاهد. وفي سنة 2001 تمت ترقيةها إلى جامعة بموجب المرسوم رقم 210-01 المؤرخ في 23 يونيو 2001 وشهدت لذلك ثلاثة كليات وإثبات معاهدات، وأصبح تحمل لكل شرف اسم الجامعة، فاصدقي مرباح منذ سنة 2005. وفي سنة 2009 تم إعادة هيكلتها إلى ستة كليات بمرسوم تنبؤي 19-09 المؤرخ في 12 فبراير 2009 1430 المؤرخ في 17 فبراير 2009.

أما في سنة 2013 فقد تم إعادة هيكلته المنطوق بها للمؤرخي للجامعة إلى أربع كليات وعشرة كليات ومعاهد جامعيين بالمرسوم استنادي رقم 13-100 المؤرخ في 14 مارس 2013 بعدد المرسوم استنادي رقم 01-210 المؤرخ في 23 يونيو 2001 والمنظوم بإنشاء جامعة ورقنة.¹

¹ المرسوم رقم 13-100 المؤرخ في 14 مارس 2013 "مجلس الإدارة الإداري"، 02 يونيو 2019، ص 10.

بلغ عدد الطلبة المسجلين في المنح (البيانات والناسخ) 25129 طالب، أما نسبة في ما بعد المنح والماجستير والدكتوراه) بلغ عددهم 1622 طالب، يقبل بذلك إجمالي عدد الطلبة المسجلين بجامعة قاصدي مرباح ورقطة خلال النوسم الجامعي 2015 2016 إلى حوالي 26751 طالب وبنهاية حيث يشرف على تأليفهم 1087 أساتذة في مختلف المراتب.¹

أما في الجانب الإداري، يوفر النوسم 1155 أساتذاً يعملون حسب الفئات إلى غاية غاية سنة 2018، كما هو مبين وفي الجدول التالي:

جدول رقم (2-1): توزيع الأساتذة بجامعة ورقطة حسب الفئات لسنة 2018

الفئات	أساتذة محرم أ	أساتذة محرم ب	أساتذة مساعد أ	أساتذة مساعد ب	الاجموع
العدد	263	263	400	98	1155

المصدر: من إعداد المؤلفين - بالاعتماد على معطيات مصلحة المستخدمين.

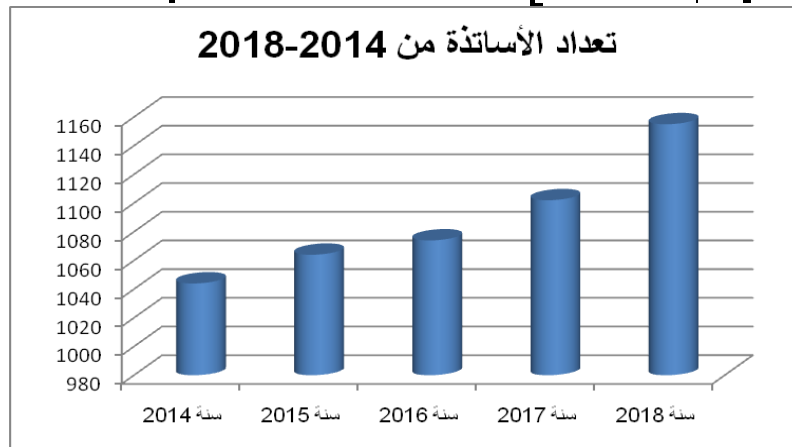
شهدت جامعة قاصدي مرباح ورقطة عدت تعديلات على هيكلتها الإدارية والبيروقراطية، مما نتج عنه فتح عدة مناصب جديدة وترقيات إلى مناصب أعلى توافقت والمخرجات الخاصة من سنة لأخرى حيث أدت ذلك إلى تطور في عدد الأساتذة العاملين حسب الفئات خلال السنوات الأخيرة. كما هي موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (2-2): تطور توزيع الأساتذة بجامعة ورقطة حسب الفئات خلال الفترة 2014-2018

السنوات / الفئات	أساتذة محرم أ	أساتذة محرم ب	أساتذة مساعد أ	أساتذة مساعد ب	الاجموع
2014	106	116	619	141	1044
2015	130	147	603	116	1064
2016	158	180	551	104	1074
2017	211	207	455	112	1102
2018	263	263	400	98	1155

المصدر: من إعداد المؤلفين بالاعتماد على معطيات مصلحة المستخدمين.

الشكل رقم (2-1): يوضح إحصائيات أساتذة جامعة ورقطة في 2011 إلى سنة 2018

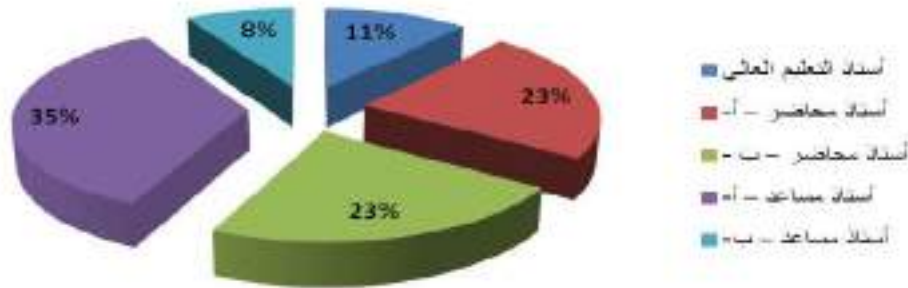


المصدر: من إعداد المؤلفين بالاعتماد على معطيات مصلحة المستخدمين.

¹ نفس المرجع، ص 59-60.

من خلال الشكل أعلاه نتبين ما للزيادة المسجلة في عدد الأساتذة لكل سنة. و نوضح التطور الذي تعرفه جامعة قاصدي مرباح بورقنة منذ سنة 2014 إلى غاية موسم الجامعي الحالي.

الشكل رقم (2-2): توزيع الأساتذة الداعمين بجامعة ورقلة حسب الترتيب العلمية خلال سنة 2018



المصدر: من إعداد الطالبين بالإعتماد على معطيات مصلحة المستخدمين.

الفرع الثاني: مجتمع الدراسة وحجم العينة.

يمثل مجتمع هذه الدراسة من جميع أساتذة جامعة قاصدي مرباح ورقنة مختلف أستاذية موردين على عشر كليات (10) ومعهم (02)، والبالغ عددهم 1155 أستاذ. تم اختيار عينة عشوائية بسيطة شملت عشر (10) كليات، ومعهم (02)، وبناء عليه تم تحديد نسبة الدراسة في (233) استمارة شملت العينة اعلاه خلال الفترة 2018-2014.

جدول رقم (2-3) إحصائيات الإحصائيات الموزعة والمسرجحة على العينة

النسبة المئوية	العدد	البيان
100%	300	عدد الاستمارات الموزعة
77.00%	233	عدد الاستمارات المسرجحة
00.00%	00	عدد الاستمارات مفقود
77.67%	233	عدد الاستمارات المتاحة لتسجيل

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على فرر استمارات الإحصائيات

المطلب الثاني: الأدوات و البرامج الإحصائية المستعملة في الدراسة.

الفرع الأول: أدوات جمع البيانات

استعملنا في دراستنا على:

أولاً- المقابلة: تعد المقابلة من الأدوات الرئيسية لجمع البيانات والمعلومات. وقد قمنا بإجراء مقابلة مع المخرجات مع الأساتذة والمدرسين والمدرسين على غميه توزيع نسخ قصيرة المدى، وكأنت مع بعض الأساتذة المستفيدين من هذه

المنح بحيث يمكنها إنجازات أجي قضاها من أستاذ. فبذرة تعلمه نبي. واقع المنح ففدرة أستاذي للبحوثه ونشيطاته وأراءه
 منسرين والأستاذة فيما يخص أثر هذه المنح. حيث كانت نتائج من إنجازات أجي قضاها نعت في نفس الإيجاد وهو
 أنه هذه المنح ففدرة أستاذي كثر زنجانيا نبي نزار أفا تساعد من الزيادة في رتبة الأستاذ من جهة من خلال نشر مقالات
 انبوية، مشاركات العميه في المقارنات ذات مستوى عال، حيث نبي ذلك إعطاء فرصه للأستاذ المساعدة أستاذي هو
 نبي أوقات مناقشته أفروجه المذكوره إما بالشرح لأفروجه، وبذرة المنح العميه بالخارج، جمع المراجع من
 خامعات الكرتي، نصح وبالتالي هذا ما قد يرب من أداء الأستاذ سواء من إخراج أستاذي أو إخراج
 أعمي.

ثانيا- الملاحظة: نغير الملاحظة من نظري اعمية أجي تستخدم جمع المعلومات والبيانات أجي جمعت بعد الحصول عليها
 من خلال الاستبيات و المقامه. ولذا، إستخدامنا الملاحظة الباندرية في نحد هذا نعرف نضع الأساسه من
 المراسمه، حيث لاحظنا أن المشرع و عميه في الاستبيات الأخرين قد حدد نعت أجي من خلالها نضع الإحصاءات
 انبويه حسب كل فئة و قد أخذ المشرع حيبه 55% من الإحصاءات انبويه نستخدم في المذكور. أي منه الأستاذة
 المساعدة -أ- أما حيبه 25% فقد خصصت للأستاذة الخاضعين و الأستاذة العميه نعال نستخدمه في المقارنات
 ذات المستوى العالي ما قد يكون له أثر إيجابي من خلال الإحصاءات نكفاءات أجي بالخارج.

ثالثا- الاستبيان:

حيث خصص الاستبيان نعرفه مدى أثر المنح ففدرة أستاذي أداء الأستاذ اعمي.
 وقد تم تقسيمه من خلال المقامات أجي نعال الاستبيات المنبفة المراسمات المنبفه. كما تم نكيم الاستبيات
 من طرف المراسمه من الأستاذة. وذلك من أجل الإسهامه من ملاحظاته ونمراقبه في هذا المجال أجي نخرج في شكله
 النهائي. وقد تم تقسيمه إلى ثلاث أجزاء كما نبي:

الجزء الأول: نعلق المنح ففدرة أستاذي ونموني نبي 11 عبارة؛

الجزء الثاني: نعلق أداء الأستاذ اعمي ونموني نبي 47 عبارة ونسمة نبي 04 أبعاد

الجزء الثالث: نعلق بالمعلومات النخبويه نعبه المراسمه أستاذة جامعة قاصدي مرباح بورقنة من الخمس. العمير. الرتبة
 النعميه. الكليه نسمي إليها، عدد سنوات المراسمه، مقالات المنشورة خلال الخمس سنوات. عدد المنبفات نشارك
 فيها خلال الخمس سنوات، عدد المنح نستخدم منها خلال الخمس سنوات.

والإجابة نبي المقارنات الخاصة بالجزء الأول والثاني في الاستبيات تم الإحصاء نبي منبفات ليكارت دي 3 درجات،
 ونظرا لاستخدامه في الكثر من المراسمات المنبفه في هذا المجال، نعط من المراسمات إعطاء درجه هو المنبفه نبي كل
 عبارة من المقارنات الواردة نبي منبفات "ليكارت ثنائي" كما نبي:

- ✓ موافق نعطى ها 3 درجات.
- ✓ موافق نعطى ها درجات.
- ✓ غير موافق نعطى ها درجه واحدة.

وحيث المراسمات المنبفه نسمي منبفات "ليكارت ثنائي" كما هو موضح كما نبي:

حسب إجابات تحية الدراسة حول صعوبات الدراسة:

من أبعاد صعوبات المستجوبين من خلال إستخدام التوزيع حيزات مقياس ليكرت الثلاثي. حيث عندنا عدد

إجابات = 2. وعدد الخيارات = 3، ونجد $0.66 = 3 \times 2$ ؛

جدول رقم (2-4): توزيع نحل المتوسط الحسابي المرجح لكل مستوى (مقياس ليكرت)

المستوى الموافق له	نحو المتوسط الحسابي المرجح
غير موافق	من 1 إلى 1.66
متوسط	من 1.67 إلى 2.33
موافق	من 2.34 إلى 3

المصدر: من إعداد الباحثين.

حيث تم اختيار نحل المتوسط الحسابي من خلال حساب التالي ($3 - 1 = 2$) ثم تقسمة على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الحصة ($2 = 3 \times 0.66$)، ثم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس وهي (1) وذلك لتجانس أخذ الأثر لهذه الحصة وهكذا. أصبح حول أطرافها كما يلي: من 1 إلى 1.66 غير موافق ومن 1.67 إلى 2.33 متوسط ومن 2.34 إلى 3 موافق).

الفرع الثاني - الأدوات الإحصائية والبرامج المستخدمة:

أولاً- البرامج:

لإجراء تحي أسسه الدراسة واختيار نسخة الفقرات وبعد استرداد الاستبيانات من تحية المستجوبين ، تم استخدام أساليب الإحصاء الوصفي، حيث تم اختيار وبرنامج التحليل إلى استخدام البرامج الإحصائية لعلوم الاجتماعيه SPSS نسخة 23 (SPSS V.23) على طرفي تمديد بيانات قوائم الاستبيانات في برنامج Excel2010 ونظرا ملاءمة لبرنامج SPSS

ثانياً: الأدوات الإحصائية

عرفنا بعداها الإحصائية لبيانات، والتفصيل على نتائج نتائجنا في فهم موضوع الدراسة وقد شملت هذه الأساليب على ما يلي:

1. أساليب الإحصاء الوصفي لتعريف على خصائص تحية من خلال التكرارات والحدود المتوقعة؛
2. معامل ارتباط كوتا كرونباخ لتأكيد من ثبات أداة الدراسة؛
3. استخدام المتوسط الحسابي المرجح لمعرفة التغيرات أفراد الدراسة حول كل فترة أو بعد من فترات وأبعاد الدراسة، حيث نفاذ لتأثيرات التغيرات حسب أقصى متوسط مرجح لمعرفة التغيرات أو الأبعاد المتوقعة؛
4. استخدام الاختلاف المعياري لمعرفة مدى التعرف استجابة أفراد الدراسة حول كل فترة، وهو أيضا يوضح التباين الخاص في إجابات أفراد الدراسة. حيث أنه كلما اقتربت قيمته من الصفر، كلما دل ذلك على تركيز الإجابات وعدم تشتتها، أما إذا كانت قيمته تساوي أو تفوق الواحد، فيصبح ذلك دليل على عدم تركيز الإجابات وتشتتها؛

5. مخطوطة الإرتباط لسيرمان Spearman لمعرفة العلاقات الارتباطية بين معومات الدراسة المستقلة والمتابعة
6. تحسين التباين الأحادي (One Way ANOVA) للاختبار تكرر الفترات المستقلة على المتغير التابع

ثالثا: صدق وثبات أداة الدراسة

لقد تم إجراء العديد من الاختبارات على الاستبيان للتأكد من صحته وثباته، مستخدماً في ذلك منهجية الاستبيان من طرف محكمين أكفاء متخصصين في هذا الموضوع، بالإضافة للاختبارات اللازمة للتحقق من الصدق والثبات.

1- صدق المحكمين:

ولتحقق من صدق وثبات استبيان الدراسة تم عرضها على الأستاد المتصرف لمعرفة مدى توجيهاه وكذا ذلك استاذة متخصصة في هذا المجال، وقد ذلك تم حسبها العبارات بشكل ملائم وأكثر وضوحاً وسهولة لتظهر في شكلها النهائي.

2- ثبات أداة الدراسة:

تعتبر الثبات مدى استقرار أداة الدراسة واتجاه نتائجها، حيث يوضح ما إذا كانت قائمة الاستقصاء مستقر نفس النتائج باستخدام مستوى تقييمه العامل اعسوب في حاله ما إذا تم إعادة توزيعها على نفس أفراد العينة. وتم الاعتماد في هذه الدراسة على معام ثبات ألفا كرونباخ والثاني بعدد أحد أهم طرق قياس الثبات الداخلي. والجدول أدناه يوضح معام ثبات الأبعاد ومعومات الدراسة.

الجدول رقم : 2-5: معاملات ثبات الأداة حسب المعامل بألفا كرونباخ، حجم العينة (N=233)

عدد العبارات	ألفا كرونباخ
58	0.822

المصدر: من إعداد الباحثين، معتمداً على برنامج SPSS

بيد لنا من خلال نتائج الجدول أعلاه أن معام ألفا كرونباخ بلغ حوالي 82.2% وهي نسبة مقبولة بالنسبة للحجم الاستقصائي التي تعتمد عليها الدراسة من 233%، وهو مضمون إحصائي، مما يعني ثبات أداة الدراسة واستجابتها لإجابته على الأسئلة واختبار الثباتيات.

المطلب الثالث : واقع منح تحسين المستوى في جامعة قاصدي مرباح ورقلة.

إن الوجود المستمر لمشاكل التدريس في شكل منح قصيرة المدى بالتحديد والتأخر في تداركها بطريقة منظمة وبنوايا محددة، يعمد منه الطلبة من الخائب، ومن هذا المنطلق أحرف: إدارة جامعة قاصدي مرباح على وضع إستراتيجية محددة وعميقة حيث تضمن جامعة قاصدي مرباح في السهر على التقييم الحسن و التصحيح لتعويضه المنخفضة بتمنح قصيرة المدى بالتحديد، وهي محددة بموجب البنود وتلحق حسب ما جاء في الترسيم السنوية والتقييمات السنوية لتعويض، وتتمثل هذه الأنواع من المنح في منح في شكل مشاركة في منح تحسين المستوى ذات المستوى العالي و المنح الخاصة فئة الأستاذة المحاضر و الأستاذة العميد العالي، أما النوع الثاني فيكون في شكل المظاهرات العممية بهدف التذكير في التقييمات العممية. أما النوع الثالث و هو ما يأتي، حقه الأستاذ من التقييم المنخفضة بتمنح يكون في شكل منح قصيرة

التي مدتها تتراوح بين أسبوعين إلى أقل من سنة (2-3) أشهر و نصف فئة الأساتذة المساعدين قسمه (أ) و صبيه الدكتوراه عبر الأجراء.

الشكل رقم (2-3): المستفيدين من المنح لصحة الكفاءات بجامعة ورقنة خلال الفترة 2014-2018



المصدر : من إعداد تطابق الاعتماد على معطيات مصلحة التكوين و التسيير

من خلال الشكل أعلاه (2-3) يتبين لنا عدد المستفيدين من المنح فصحة الكفاءات المساعدين كانت 366 منحة في سنة 2014، لتبقى في تناقص متواصل حتى غاية سنة 2017 و هذا يرجع أساسا إلى التغيرات المنهجية من تدويل في مختلف التخصصات و دخولها في مرحلة تعاضد. لكن في 2018 تلاحظ تحسن في العدد مقارنة بالسنوات السابقة و هذا أكد المؤسسة بتمويل طريقة أخرى من خلال تشجيع أساتذتها في المشاركة في المنح العلمية بالخارج وتطبيق فكرة المنحة للحصول على أكبر عدد من المستفيدين. و هذا ما يخصه الجدول التالي.

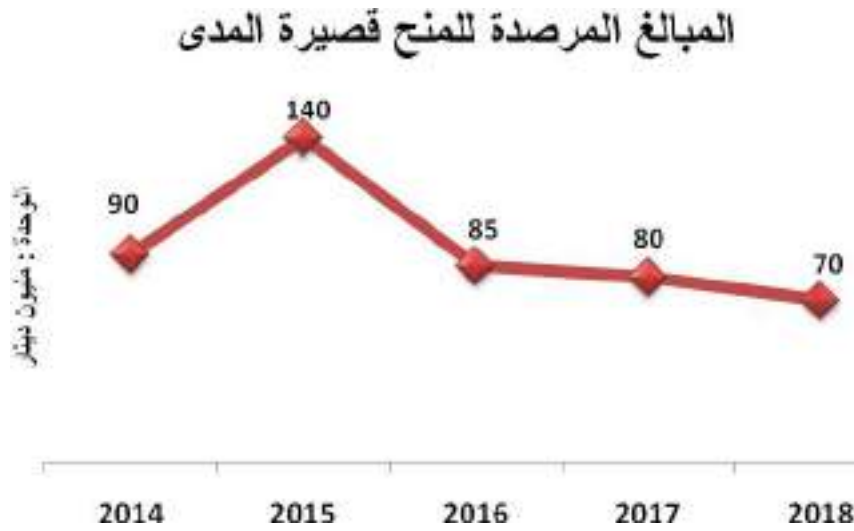
الجدول رقم (2-6) عدد المستفيدين من برامج تحسين المستوى بالخارج بجامعة ورقنة خلال الفترة 2014-2018

السنوات	2014	2015	2016	2017	2018
منح فصحة الكفاءات	312	281	217	178	197
المنح العلمية	48	35	28	39	45
الإقامة العلمية فصحة الكفاءات ذات مستوى عالي	06	06	8	11	11
المجموع	366	322	253	228	254

المصدر : من إعداد تطابق الاعتماد على معطيات مصلحة متابعة شؤون... و شعبة و انتظارات تعليمية

منح من التدويل أنما لا يمكن عدد المستفيدين خلال سنة 2014 إلى غاية 2017 تنهت. وذلك و لو أنه تخفيف بعض التسيير و لكن هذا يرجع إلى سببين أولهما نقص الميزانية المخصصة لذلك. فقط إلى ذلك و حسب القوانين المذكورة أيضا فقد كلفت الوزارة الوطنية بضرورة استفادة صبية الدكتوراه الغير أجراء و المنح من الجامعة.

الشكل رقم (2-4): الميزانية المخصصة للمنح قصيرة المدى بجامعة ورقنة خلال الفترة 2014-2018



المصدر : من إعداد نخاسين بالإستناد عن معطيات المديرية المرعية لتعريبه

من الشكل أعلاه بيننا الأهمية التي كانت توليها بورقنة النوعية منح تحسين مستوى الخراج حيث كانت مقدرة بـ 90 مليون دينار سنة 2014، و في ظل زيادة أعداد الأساتذة بالجامعة و انخفاء أهمية هذا النوع من المنح ارتفع في سنة 2015 إلى 140 مليون دينار و كانت هذه الخطوة لتسجيع الأساتذة على تحسين مستواهم ، لتأتي سنة 2016 و تدخل التدبير في مرحلة قصيرة عداوة في الخراب الثاني ومرحلة تمسك حيث تمهدت الجامعة لتعويض في كل أنواع الميزانية لتفصح 85 مليون دينار منها سني 2017 و 2018 بـ 80 مليون دينار و 70 مليون دينار على التوالي.

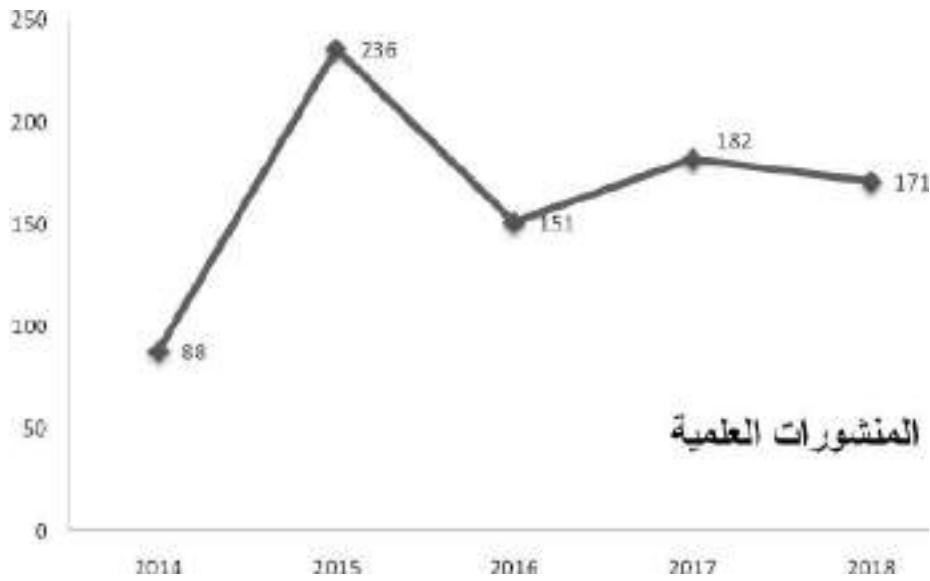
الشكل رقم (2-5) : عدد المناقشات بجامعة ورقنة خلال الفترة 2014-2018



المصدر : من إعداد نخاسين بالإستناد عن معطيات إدارة مديرية البحث العلمي

بين الشكل أعلاه الفترة النوعية التي شهدتها جامعة ورقنة في زيادة عدد المناقشات سواء في الدكتوراه أو التاهيل الجامعي و كذلك الترقية إلى منصب الأستاذية ، و كلما هو معروف فإن هذه المناقشات تتم على عيني الأشر العممي ، الأمر كما في المناقشات التدوير الإنتاجية العممي و هذا ما قد يكون ناتج عن منح التي يستاد منها العيون.

الشكل رقم (2-6): تطور عدد المنشورات العلمية بالمجلات المصنفة (Scopus) بجامعة ورقنة خلال الفترة 2014-2018



المصدر : من إعداد نقابيين بالإعتماد على محظيات بناء مديرية البحث العلمي

إن الترتيب العائلي للمجاملات بين غير المنشورات العلمية التي تظهر فيها تسمية الجامعة، و النشر أنفلاذ بين الفترة الموعده التي شهدتها سنة 2015 بـ 236 منشور علمي حيث كان في 2014 مندار بـ 88 منشور علمي. أبحاث سنة 2016 بـ 151 منشور و 2017 بـ 182 منشور و بأقل عدد بـ 171 سنة 2018.

المبحث الثاني: نتائج الدراسة ومناقشتهاالمطلب الأول: عرض و تحليل نتائج الدراسةالفروع الأول: الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة:**1 الجنس:**

بين الجدول رقم (2-7) توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس. حيث نلاحظ أن عدد المسحورين الذكور بلغ 172 مسحور متوسط حسابي قدره 73.8%، أما عدد المسحورين الإناث فيبلغ 61 مسحور متوسط حسابي قدره 26.2%.

جدول رقم: 2-7، بوضوح توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس

الجنس	التكرار	المتوسط
الذكور	172	73.8%
إناث	61	26.2%
المجموع	233	100%

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على مخرجات نتائج SPSS

2 العمر:

بين الجدول رقم (2-8) توزيع عينة الدراسة حسب متغير العمر، حيث نلاحظ أن عدد المسحورين البالغ سقيم أقل من 30 سنة بلغ 12 مسحور، أي متوسط حسابي قدره 5.201%، في حين أن عدد المسحورين البالغ أعمارهم من 30 إلى أقل من 40 سنة بلغ 104 مسحور، أي متوسط حسابي 44.6%، أما المسحورين البالغ أعمارهم من 40 إلى أقل من 50 سنة بلغ عددهم 70 مسحور نسبة 32.601%، أما بقية البقية وهم أفراد العينة البالغ أعمارهم أكثر من 50 سنة بلغ 41 مسحور أي نسبة 17.6%، و الجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم : 2-8 : توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر

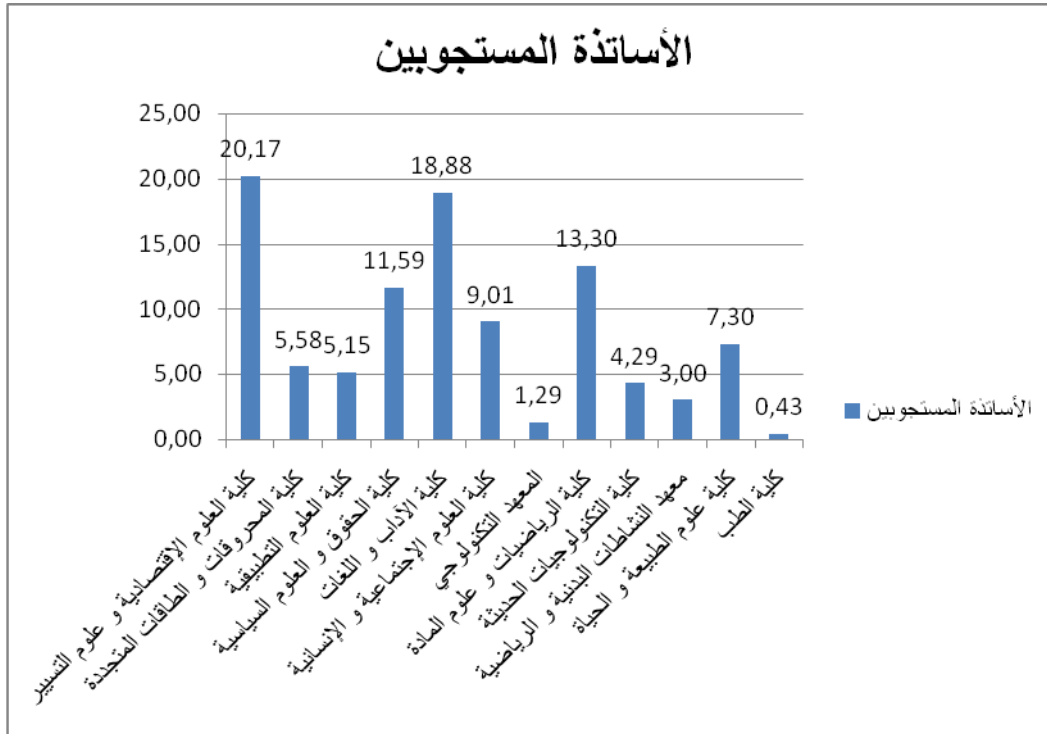
العمر	أقل من 30 سنة	من 30 إلى أقل من 40 سنة	من 40 إلى أقل من 50 سنة	50 سنة فأكثر	المجموع
التكرار	12	104	70	41	233
المتوسط	5.2	44.6	32.6	17.6	100%

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على مخرجات نتائج SPSS

3 بكلية:

بين الشكك رقم (2-7) توزيع عينة الدراسة حسب منح الإنعاش لكلية. إذ نلاحظ أن عدد المستجوبين من كلية العلوم الاقتصادية وعلوم السبر بلغ 47 مستجوب أي نسبة 21.2%، أما المستجوبين من كلية الحقوق والعلوم الإنسانية بلغ عددهم 13 مستجوب أي نسبة 5.0%، في حين بلغ عدد المستجوبين من كلية العلوم الطبيعية 12 مستجوب أي نسبة 5.2%، أما عدد المستجوبين من كلية الحقوق وعلوم السياسية فقد بلغ 27 أي نسبة 11.6%، والمستجوبين من كلية الآداب و اللغات بلغ 44 مستجوب أي نسبة 18.9%، أما المستجوبين من كلية العلوم الإجتماعية و الإنسانية بلغ عددهم 21 مستجوب أي نسبة 9.1%، في حين بلغ عدد المستجوبين من معهد التكنولوجيا 113 مستجوب أي نسبة 1.3%، أما عدد المستجوبين من كلية الرياضيات و علوم الحادة فقد بلغ 31 أي نسبة 13.3%، أما المستجوبين من التكنولوجيات الحديثة بلغ 11 مستجوب أي نسبة 4.3%، أما المستجوبين من معهد الدراسات الهندية و الرياضية بلغ عددهم 7 مستجوب أي نسبة 3.1%، في حين بلغ عدد المستجوبين من كلية علوم الطبيعة و الحياة 17 مستجوب أي نسبة 7.3%، أما عدد المستجوبين من كلية الفنون، كالمستجوبين وبنسبة 11% أي نسبة 44.4%

الشكك رقم (2-7): توزيع أفراد العينة حسب الكليات



المصدر: من إعداد الطابيع بالإنعاش عنى فخرجات 91%

4 - الرتبة العلمية:

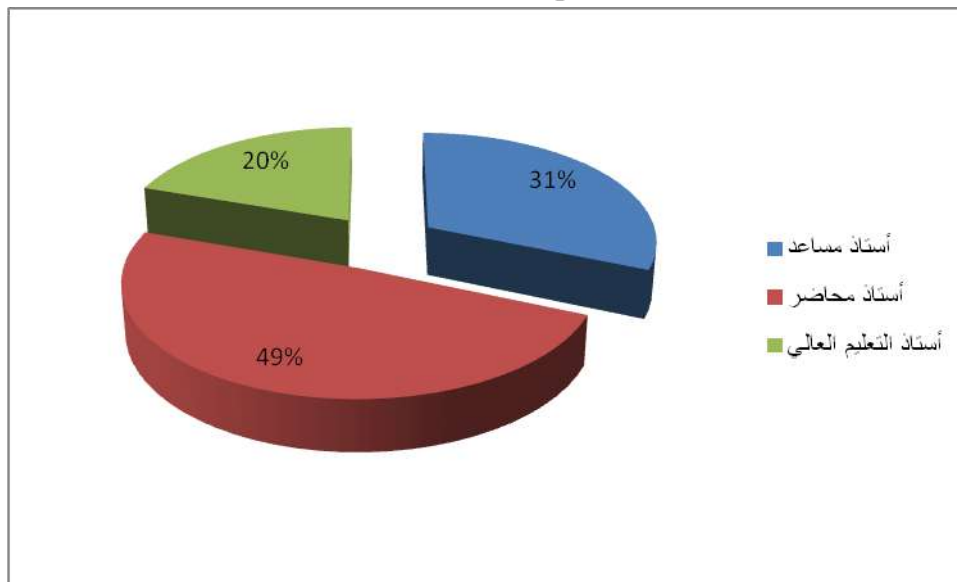
بين الجدول رقم (2-9) توزيع هذه الدراسة حسب نوع الرتبة العلمية. إذ نلاحظ أن عدد المسجلين من فئة أستاذ مساعد بلغ عددهم 73 مسجولاً أي نسبة 31.3%، في حين بلغ عدد المسجلين من فئة أستاذ محاضر 114 مسجولاً أي نسبة 48.9%، أما عدد المسجلين من فئة أستاذ التعليم العالي فقد بلغ 40 أي نسبة 19.7%.

الجدول رقم (2-9): توزيع أفراد العينة حسب مندر الرتبة العلمية

الرتبة العلمية	التكرار	المتوسط
أستاذ مساعد	73	31.3%
أستاذ محاضر	114	48.9%
أستاذ التعليم العالي	40	19.7%
المجموع	233	100%

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

الشكل رقم (2-8): توزيع أفراد العينة حسب متغير الرتبة العلمية

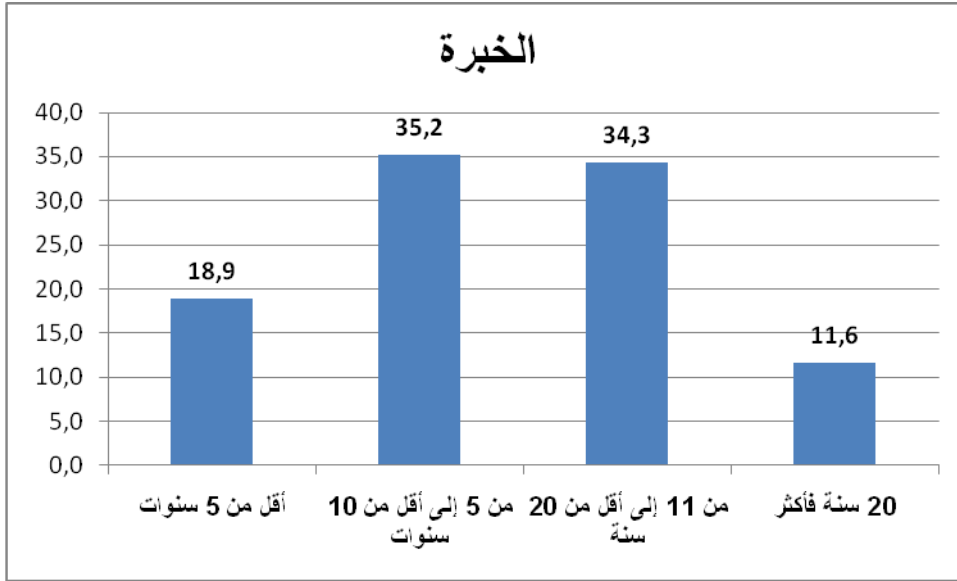


المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

5 - الخبرة: عدد سنوات التدريس:

بين الشكل رقم (2-9) توزيع هذه الدراسة حسب مندر الخبرة المهنية. حيث نلاحظ أن عدد المسجلين الذين لديهم خبرة مهنية تقل عن 5 سنوات بلغ 44 مسجولاً أي نسبة 18.9%، أما المسجلين الذين لديهم خبرة مهنية من 5 سنوات إلى أقل من 11 سنوات بلغ عددهم 82 مسجولاً أي نسبة 35.2%، في حين أن المسجلين الذين لديهم خبرة مهنية تتراوح بين 11 سنوات إلى أقل من 20 سنة بلغ عددهم 81 مسجولاً أي نسبة 34.3%، أما المسجلين الذين لديهم خبرة مهنية تتراوح بين 20 سنة إلى أقل من 27 فرداً، أي نسبة متبقية تقارب 11.6%، ويوضح الجدول التالي توزيع أفراد العينة حسب متغير عدد سنوات التدريس (الخبرة).

الشكل رقم 2-9: توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة

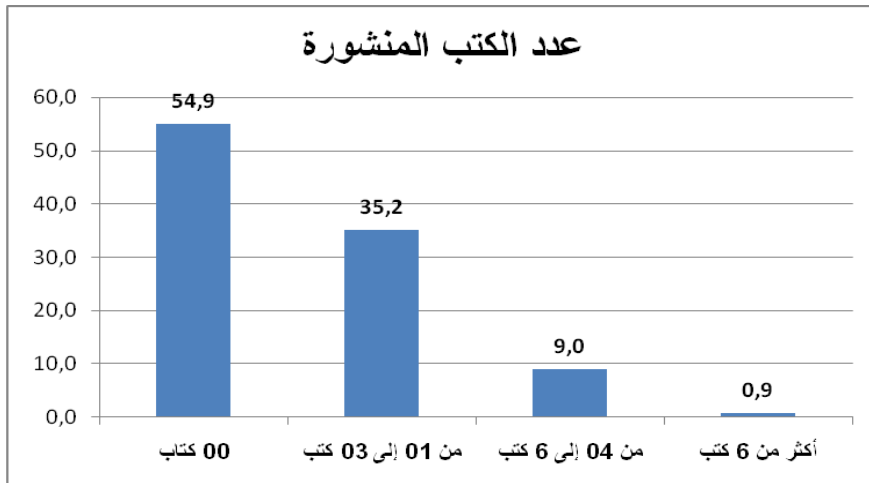


المصدر: من إعداد الطابيع بالاعتماد على مخرجات SPSS

6. الكتب المنشورة:

من خلال تحليل إجابات الاستمارة استنتجنا أن تعريف عن تكريرات نشر الكتب لأفراد العينة. والشكل الموالي يوضح توزيع عدد الكتب المنشورة خلال خمس سنوات الأخيرة حسب أفراد العينة:

الشكل رقم 2-10: توزيع أفراد العينة حسب متغير نشر الكتب للفترة من 2014 إلى 2018



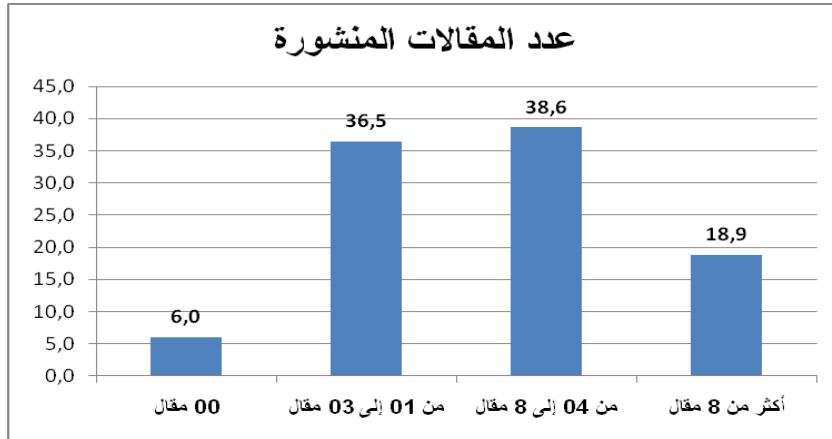
المصدر: من إعداد الطابيع باستخدام Excel

يلاحظ من الشكل أعلاه أن أغلب أفراد العينة المستجوبة قد قدموا نشر أي كتاب خلال خمس سنوات الأخيرة بنسبة بلغت 54.9%، في حين وجدنا أن أعلى نسبة من الكتب المنشورة قد بلغ عددها من 01 إلى 3 كتب بنسبة قدرها 35.2%، أما عدد الكتب المنشورة من 04 كتب إلى 06 كتب فتعدت 9.0%، في حين أن عدد الكتب المنشورة الأكثر من 06 كتب فقد كانت بنسبة 0.9%.

7. مقالات المنشورة:

من خلال تحليل إجابات الاستمارة استطعنا أن نعرف عن تكرارات نشر المقالات لأفراد اللجنة. ويمكن التوصل بوضوح توزيع المقالات المنشورة على خمس مستويات الأعداد حسب أفراد اللجنة:

الشكل رقم 2-11: توزيع أفراد اللجنة حسب متغير نشر المقالات للفترة من 2014 إلى 2018



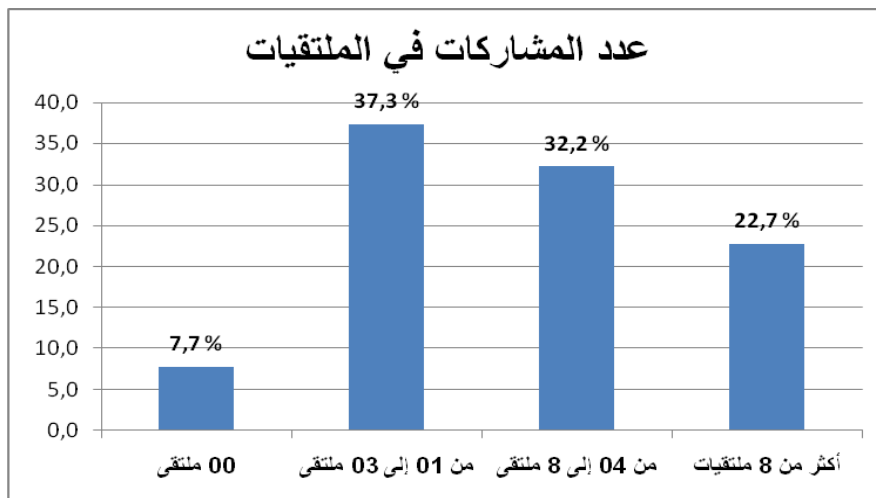
المصدر: من إعداد الباحثين باستخدام Excel

ولاحظ من الشكل أن أداء أفراد اللجنة المنشورة لاجي لم يتم نشر أي مقال خلال خمس سنوات الأعداد كان مساهمة بلغت 6,100. في حين وجدنا أن نسبة نشر المقالات من 01 إلى 03 مقالات كانت مساهمة قدرها 36,5%، أما عدد المقالات المنشورة من 04 إلى 08 مقالات فكانت أعلى نسبة فقد بلغت 38,6%، في حين أن عدد المقالات المنشورة الأكبر من 08 مقالات كانت مساهمة 18,9%.

8. مشاركة في الملتقيات:

من خلال تحليل إجابات الاستمارة استطعنا أن نعرف عن تكرارات مشاركة الأفراد في الملتقيات. ويمكن التوصل بوضوح توزيع مشاركة أفراد اللجنة في الملتقيات على خمس مستويات الأعداد:

الشكل رقم 2-12: توزيع أفراد اللجنة حسب متغير المشاركة في الملتقيات للفترة من 2014 إلى 2018



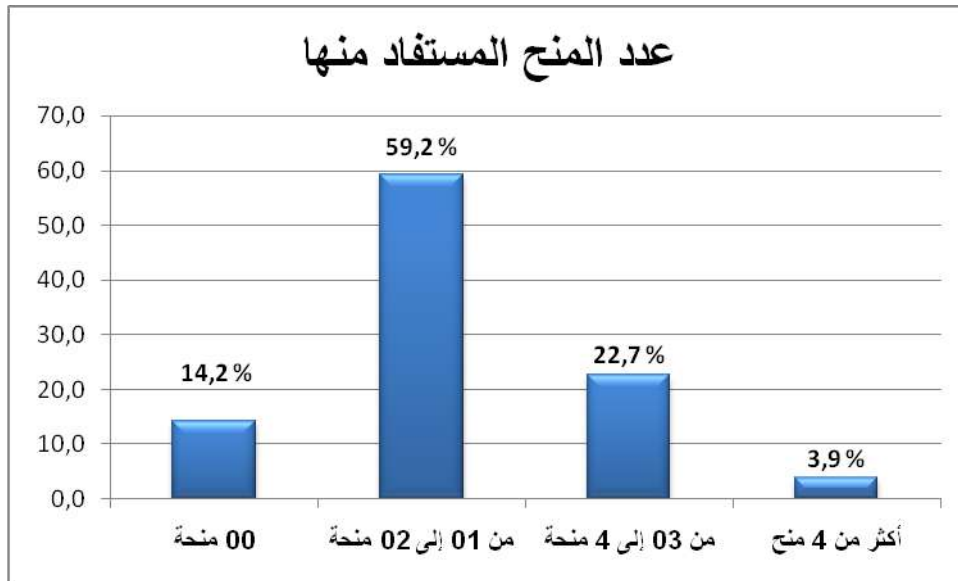
المصدر: من إعداد الباحثين باستخدام Excel

تلاحظ من الشكل أعلاه أن أفراد اللجنة المشجوبة التي تم تشريك في المنحيات خلال خمس سنوات الأخيرة كان نسبة بلغت 7.7% في حين وجدنا أن نسبة المشاركين من بين 111 إلى 3 منحيات كانت قدرها 37.3%، أما عدد المشاركين في المنحيات من 114 كتب إلى 118 منحيات فكانت بسببه 32.2%، في حين أن المشاركين في أكثر من 8 المنحيات بعد كانت بسببه 22.7%.

9 الاستفادة من المنح:

من خلال تحليل إحصاءات الاستمارة استطعنا أن نعرف عن تكرارات الاستفادة من منح قصيرة المدى لأفراد اللجنة والشكل العملي يوضح هذه النسب خلال خمس سنوات الأخيرة:

الشكل رقم 2-13: توزيع أفراد لجنة حسب متغير الاستفادة من منح قصيرة المدى لفترة من 2014 إلى 2018



المصدر: من إعداد القائمين باستخدام Excel

تلاحظ من الشكل أعلاه أن أفراد اللجنة المشجوبة التي الاستفادة من منح خلال خمس سنوات الأخيرة كان نسبة بلغت 14.2%، في حين وجدنا أن نسبة المستفيدين من المنح من 111 إلى 2 منحيتين كانت قدرها 59.2%، أما عدد المستفيدين من 113 و 114 منح فكانت بسببه 22.7%، في حين أن المستفيدين من أكثر من 4 منح فقد كانت بسببه 3.9%.

الفرع الثاني: تحليل نتائج المخور

سيتم حساب كل من المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وأخذت المخرجه التي تتوافق مع المتوسط الحسابي في ضوء حركته الفحص التي تم الإشارة إليها سابقا.

أولا : النتائج الخاصة بالمخور الأول :منح تحسين المستوى بالمخارج

الجدول رقم: 2-10 : وصف إجابات المستجوبين حول منح تحسين المستوى بالمخارج

الرقم	البيان	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	النوع الإيجابية
111	توفر الإدارة على الجامعة مبالغ كافية لتبني برامج تدريبية في المستقبل من منح تحسين المستوى، وكذا منح تطهيرات معيية	1.83	0.88	111	متوسط
112	تتعدو الإدارة العليا بالجامعة على تشييدات بالمرحلة الأمامية من أجل تلمحه أفضله الاستفادة من منح تحسين المستوى.	1.96	0.88	11	متوسط
113	تتعدو الإدارة العليا بالجامعة على تشييدات بالمرحلة الأمامية من أجل تلمحه أفضله الاستفادة من منح ابتداءه في التطهيرات معيية	1.98	0.90	4	متوسط
114	تشهدت الإدارة العليا بالجامعة عدد جيد من (نواب، عمدان، أمراء شعوب) بإعداد بحث البحث النوع ومعالجة معيية إلا أن منح تحسين المستوى في الجامعة.	2.00	0.79	3	متوسط
115	الاستفادة من منح تحسين مستوى تكبر، إذ على تشييد دورتي الأعداد.	1.96	0.89	5	متوسط
116	الاستفادة من منح تحسين مستوى تكبر، إذ على احتياجات الأعداد.	1.86	0.87	7	متوسط
117	توجد أيات تشييد الأعداد (سوء منح، أو منفيات، أو ...). عدد منفيات المسحة.	1.84	0.87	11	متوسط
118	أيات تشييد الأعداد (سوء منح، أو منفيات، أو ...). عدد منفيات المسحة مصفة بشكل جيد	1.57	0.76	11	منخفض
119	مؤاد الاستفادة من منح تحسين المستوى بالمخارج (مسحة أو تطهيرة) واضحة و عدد	1.85	0.80	8	متوسط
111	تتلقى الإدارة على عدد بدرجة مسحة تشييدات	2.09	0.82	2	متوسط
11	الإدارة العليا تتعدو وضع أهداف محددة من أجل الاستفادة من منح	2.27	0.82	1	متوسط
	المعيار المستقل منح تحسين المستوى بالمخارج	1.93	0.52		متوسط

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن جميع عبارات مخور منح تحسين المستوى بالمخارج جاءت بدرجة متوسط، وهذا ما يوضحه أن المتوسط الإجمالي لإجابات المخور بدرجة جيدة والذي كان (1.93)، والانحراف المعياري به (0.52). كما نلاحظ أن عبارة رقم (11) تحصلت على أكبر نسبة موافقة لمتوسط حسابي (2.27) وهو أعلى من المتوسط الكلي والانحراف المعياري قدره (0.82)، و تحصلت عبارة رقم (08) "أيات تشييد الأعداد (سوء منح، أو منفيات، أو ...). عدد منفيات المسحة مصفة بشكل جيد" على أقل قيمة لمتوسط حسابي (1.57) وهو أقل من المتوسط الكلي والانحراف المعياري بقدر (0.76) و بدرجة كان منخفض.

ثانياً : النتائج الخاصة بالظهور التالي (أداء الأستاذ الجامعي)

البعد الأول : البحث العلمي

جدول رقم (2-11): نتائج اجابات المستجوبين الخاصة بالبحث العلمي

الترتيب	الاجابة	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	الاتجاه الإجابة
111	أجري بحوث تعديله على نظريتي شخصيه	2.38	0.83	8	مرتفع
112	أحرص على إجراء بحوث تعديله بشكل مستمر	2.62	0.66	7	مرتفع
113	أحرص على إجراء بحوث متنوعة وغير متكررة	2.80	0.47	4	مرتفع
114	أحرص أن تكون أبحاثي متنوعة	2.71	0.62	5	مرتفع
115	أحرص أن تراعي بحوث حديثة والتطور العلمي	2.86	0.38	3	مرتفع
116	أحرص على زيادة مهاراتي البحثية باستمرار	2.87	0.35	1	مرتفع
117	أحرص أن تتعد موضوعات بحوثي بالأبحاث	2.87	0.36	1	مرتفع
118	أحرص في أبحاثي أن يكون بحثي يعتمد على	2.84	0.39	6	مرتفع
119	أحرص في أبحاثي على تعديله وتحديثه باستمرار	2.14	0.78	14	متوسط
110	أحرص على أن تكوني أبحاثي على موضوعات دقيقة وإجرائية	2.72	0.53	5	مرتفع
11	أحرص بإجراء بحوث من أبحاثي	2.20	0.83	11	متوسط
12	أحرص في إجراء البحوث السهلة والتي لا تحتاج إلى جهد كبير	1.65	0.79	11	منخفض
	البعد الأول : البحث العلمي	2.55	0.21		مرتفع

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات spss

يوضح الجدول أعلاه أن أغلب العبارات كانت بدرجة مرتفعة حيث كان المتوسط العام لبعث البحث العلمي

(2.55) والانحراف المعياري قداره (0.21). كما كانت العبارتين : أحرص على زيادة مهاراتي البحثية باستمرار (

و أحرص أن تتعد موضوعات البحوث بالأبحاث (على الترتيب الأول بمتوسط حسابي قداره : 2.87) و أحرص العباراة

رقم (12) (أحرص في إجراء البحوث السهلة والتي لا تحتاج إلى جهد كبير) بدرجة منخفضة حيث كان متوسطها

الحسابي (1.65) و الانحراف المعياري قداره (0.79)

البعد الثاني : افعال التدريسي

الجدول رقم (2-12): نتائج اجابات المستجوبين الخاصة بافعال التدريسي

الرقم	البيان	متوسط	الانحراف المعياري	التقييم	اتجاه الاجابة
11	أقوم الطلاب بناء على نتائج الامتحانات	2.14	0.87	1	منخفض
12	أشعر إلى عدم محضات حادثة بموجبات تفضلات	2.15	0.89	11	منخفض
13	أستخدم أساليب بلقاء توفير أكبر قدر من المعرفة	2.62	0.69	11	مرتفع
14	أحرص على وضع أهداف عن مستوى أداس	2.81	0.46	3	مرتفع
15	أضع موضوعات تسمية في محاضرات وندوات وورشات	2.79	0.48	7	مرتفع
16	أحرص على الإطلاع عن كتب حديثة في علمي عملي	2.81	0.43	4	مرتفع
17	أكثر توعية المحاضرات بده	2.81	0.46	4	مرتفع
18	أقوم أذلي من قبل الطلاب سكر مستر	2.53	0.68	14	مرتفع
19	أحرص دوما على زيادة كفاءة في تدريسيه باستمرار	2.86	0.41	1	مرتفع
10	أستخدم أساليب متنوعة في تدريسي برعي محاضرات وممارسات	2.80	0.46	10	مرتفع
11	أطور لدى الطلاب آليات ومهارات تحفز تفكيرهم	2.80	0.47	6	مرتفع
12	أوجه الطلاب إلى إجراء محاضرات متنوعة لتحصون عن معرفة	2.79	0.50	8	مرتفع
13	أرعى أن يكون الطلاب هم محور عملية تدريسي	2.86	0.38	1	مرتفع
	البعد الثاني : افعال التدريسي	2.67	0.24		مرتفع

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات spss

من الجدول أعلاه نلاحظ لنا أن أداء أفراد العينة كانوا على اتفاق حول عدد افعال التدريسي توجته مربع متوسط حسابي عدده بلغ (2.67) و الانحراف المعياري (0.24) ، في حين نلاحظ أن العبارة رقم 13 والثاني نفس : و لرسمي أن يكون التعلات هم محور عملية التدريسي) حسب ترتيبه الأول متوسط حسابي قدره 2.86 ، أما السؤال رقم 01 والثاني نفس نفس : أقوم الطلاب بناء على نتائج الامتحانات . حصل نفس أول تأكيد متوسط حسابي قدره 2.14 .

المبحث الثالث : خدمة المجتمع

الجدول رقم (2-12): نتائج اجابات المستجوبين الخاصة بخدمة المجتمع

الرقم	البيان	متوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	التوجه الإيجابي
41	أحرص أن تكون أختي خدمة ونسبة خضع	2.78	0.44	1	مرتفع
42	أساهم في حل مشكلات نتي وحدة الخضع بالمسيرة والخبرة	2.61	0.54	2	مرتفع
43	أشارك في الندوات والتظاهرات العلمية المتعلقة بخدمه خضع بالمشرور	2.41	0.64	3	مرتفع
44	أعني إلى تقديم خدمات بمرافق خضع من خلال برنامج التعليم المستمر	2.28	0.70	4	منخفض
45	أساهم في إيجاد فرص التوظيف والتدريب	2.18	0.71	5	منخفض
46	أحرص على إجراء دراسات علمية خدمة مؤسسات خضع	2.41	0.68	3	مرتفع
47	أوجه نظراتي باستمرار نحو حالات خدمة خضع	2.62	0.58	2	مرتفع
48	أقدم توجيهات لإدارة الجامعة نحو حالات خدمة خضع	2.27	0.73	7	منخفض
49	أحرص على تطوير العلاقات بين الجامعة ومؤسسات خضع	2.44	0.66	4	مرتفع
	المبحث الثاني : خدمة المجتمع	2.44	0.41		مرتفع

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات spss

مفتاح من الجدول أعلاه وتتمثل إجابات غيره الدراسة حول بُعد خدمة المجتمع. حيث نلاحظ أن المتوسط رقم 01 والذي يقدر على: أحرص أن تكون أختي خدمة وتنمية المجتمع. قد حصل على أعلى تأييد بمتوسط حسابي قدره 2.78. أما المتوسط رقم 5 والذي يقدر على: "أساهم في إيجاد فرص التوظيف والتدريب" حصل على أدنى تأييد بمتوسط حسابي قدره

2.18

المبحث الرابع : العلاقات الانسانية (العلاقات كيات)

الجدول رقم (2-14): نتائج اجابات المستجوبين الخاصة بالعلاقات الانسانية

الرقم	البيان	متوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	التوجه الإيجابي
41	أحترم حرية الرأي والتعبير لدى الطلاب	2.86	0.41	1	مرتفع
42	أرغمي فروعهم وخدمات الطلاب الدراسية والحاف	2.84	0.43	2	مرتفع
43	أوفر الوقت لتكثيف خدمات الطلاب في أمور لغوية	2.73	0.53	3	مرتفع
44	أعني إلى إقامة علاقات طيبة مع الطلاب	2.84	0.41	4	مرتفع
45	أؤمن بالطلاب كشركاء والتعاون مع الطلاب في نفس	2.84	0.44	3	مرتفع
46	أحرص معاينة فنتقرب منه لدى الطلاب	2.71	0.52	11	مرتفع
47	أعني إلى تحسين ظروف الطلاب بتوفير الأعمار الجيد	2.72	0.59	14	مرتفع
48	أوفر لهم من أوقات وأيام في تعليمه	2.85	0.41	2	مرتفع
49	أقيم علاقات طيبة مع زملائي المتخصصين	2.90	0.35	1	مرتفع
14	أحرص على توفير مناخ تعليمي مناسب لتعليمه أفضل	2.82	0.44	7	مرتفع

11	استيعاب طلابي في أمور التخطيط و تطويره فعمدة التدريس	2.48	0.69	13	مرتفع
12	اعادة و اعادة برماتي تحسين في أمور البحث و تدب	2.72	0.54	11	مرتفع
13	استيعاب و برماتي تحسين في خدمات لاجتماعي	2.50	0.70	12	مرتفع
	البعد الرابع : العلاقات الإنسانية : (المسلكيات)	2.76	0.29		مرتفع

المصدر : من إعداد نخاسين بالاعتماد على تحريات SPSS

من خلال التحليل أعلاه نلاحظ أن المتوسطات الحسابية لبعدي العلاقات الإنسانية كانت مرتفعة. حيث كانت عبارة القيمة العلاقات جيدة مع زملائي العاملين على أعلى ترتيب تمسقا لمتوسط الحسابي : (2.90) و هذا يعني من المتوسط الكلي أما بالنسبة لعمارة التي حصلت على أدنى ترتيب فكانت أسوأ من خلال في أمور التخطيط و التوجيه لعمدة التدريس المتوسط الحسابي : (2.48) و الحرف المعياري : (0.69)

الفقر الثالث : العلاقات الارتباطية بين متغيرات المتروسة

نولاً : العلاقات الارتباطية بين المنح قصيرة المدى و أداء الأستاذ الجامعي

جدول رقم 2-15 : العلاقات الارتباطية بين منح قصيرة المدى و أداء الأستاذ الجامعي

Correlations منح قصيرة المدى و أداء الأستاذ الجامعي

	المنح قصيرة المدى	أداء الأستاذ الجامعي
Pearson Correlation	1	,322*
Sig. (2-tailed)		,03
N	233	233
Pearson Correlation	,322*	1
Sig. (2-tailed)	,03	
N	233	233

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

المصدر : من إعداد نخاسين بناء على تحريات SPSS

من خلال التحليل الإحصائي باستخدام SPSS (0.113) أقل من مستوى المعنوية (0.05) نلاحظ وجود دلالة إحصائية ثابته المنح قصيرة المدى على أداء الأستاذ الجامعي. حيث كان T مع من الارتباط حسابي (0.322) أي أنه يوجد ارتباط إحصائي موجب بحسبه 32.2% . مما يعني أنه توجد علاقة طردية ضعيفة بين الاستنادة من المنح قصيرة المدى و أداء الأستاذ الجامعي . أي أن أداء الأستاذ الجامعي يتأثر بنسبة ضعيفة بالمنح قصيرة المدى أما باقي فهو من عوامل أخرى.

ثانياً : العلاقات الارتباطية بين المنح قصيرة المدى و أبعاد أداء الأستاذ الجامعي

جدول رقم 2-16 : العلاقات الارتباطية بين منح قصيرة المدى و أبعاد أداء الأستاذ الجامعي

	المنح القصيرة المدى	التدريس	خدمات المجتمع	المسلكيات
Pearson Correlation	,517**	,143	,112	,010
Sig. (2-tailed)	,000	,029	,089	,712
N	233	233	233	233

المصدر : من إعداد نخاسين بناء على تحريات SPSS

من خلال القيمة الاحتمالية $p=0.011$ أقل من مستوى المعونة 0.05 ، نرى وجود دلالة إحصائية لتأثير منح قسمة المدى على أداء الأستاذ الجامعي في عدة الأول: والبحث العلمي، حيث كان F معامل الارتباط تساوي 0.517 ، أي أنه يوجد ارتباط حقيقي موجب بنسبة 51.7% تعني أنه توجد علاقة طردية مباشرة بين الإستفادة من منح قسمة المدى و أداء الأستاذ الجامعي من حيث البحث العلمي، وكما بين من خلال جدول أخطاء أنه توجد علاقة بين الإستفادة من منح قسمة المدى و أداء الأستاذ الجامعي في العدة الثاني: وإتجاه التدريس، حيث أنه يوجد ارتباط حقيقي موجب بنسبة 14.3% أي وجود علاقة طردية ضعيفة بين منح قسمة المدى و إتجاه التدريس للأستاذ.

كما لاحظ أنه لا توجد علاقة بين منح قسمة المدى و العدة الثالث و الرابع وعدمه التجميع، العلاقات (إتسائية).

الفرع الرابع: اختبار ANOVA لفروقات إجابات الأفراد

نولاً: اختبار ANOVA لفروقات حول محور منح تحسين المنوي بالشبه لتتفرات الشخصية

جدول رقم (3-17): اختبار ANOVA لفروقات إجابات الأفراد حول منح تحسين المنوي بالشبه لتتفرات الشخصية

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
الجنس	Between Groups	14,811	22	,673	,970	,503
	Within Groups	145,704	211	,694		
	Total	160,515	233			
الدرجة	Between Groups	25,948	27	1,047	2,963	,000
	Within Groups	83,893	206	,421		
	Total	113,002	233			
السن	Between Groups	14,476	22	,658	1,363	,136
	Within Groups	101,395	211	,483		
	Total	115,871	233			
الدرجة	Between Groups	11,737	22	,533	,604	,919
	Within Groups	185,499	211	,883		
	Total	197,236	233			
عدد الأقسام	Between Groups	23,035	22	1,047	2,486	,000
	Within Groups	88,433	211	,421		
	Total	111,468	233			
عدد التخصصات	Between Groups	14,053	22	,639	,891	,607
	Within Groups	150,513	211	,717		
	Total	164,567	233			
عدد التخصصات	Between Groups	19,886	22	,904	1,110	,338
	Within Groups	171,084	211	,815		
	Total	190,970	233			
عدد المنح	Between Groups	14,927	22	,679	1,413	,111
	Within Groups	100,875	211	,480		
	Total	115,803	233			

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على فترحات SPSS

من خلال الجدول أعلاه نرى وجود فروقات في إجابات الأفراد تحت العدة وكما نلاحظ العدة المتكثفة المتكثفة سيما لا توجد فروقات في العدة المتكثفة المتكثفة.

الفصل الثاني واقع منح تحسين مستوى وأداء الأستاذ الجامعي بجامعة قاصدي مرباح بورقنة

نابيا : اختبار ANOVA لفروقات إجابات الأفراد حول بعد البحث العلمي في أداء الأستاذ الجامعي بالنسبة للمتغيرات الشخصية

حلول رقم (18-2): اختبار ANOVA لفروقات إجابات الأفراد حول بعد البحث العلمي بالنسبة للمتغيرات الشخصية

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
الجنس	Between Groups	18,883	15	1,259	1,929	,022
	Within Groups	141,632	218	,653		
	Total	160,515	233			
الدرجة	Between Groups	169,671	15	11,311	1,180	,289
	Within Groups	2079,427	218	9,583		
	Total	2249,099	233			
العمر	Between Groups	10,387	15	,692	1,424	,137
	Within Groups	105,485	218	,486		
	Total	115,871	233			
عدد الأبحاث	Between Groups	17,101	15	1,140	1,373	,162
	Within Groups	180,135	218	,830		
	Total	197,236	233			
عدد المنشورات	Between Groups	7,686	15	,512	1,071	,385
	Within Groups	103,782	218	,478		
	Total	111,468	233			
عدد المقالات	Between Groups	23,429	15	1,562	2,402	,003
	Within Groups	141,137	218	,650		
	Total	164,567	233			
عدد المؤتمرات	Between Groups	28,586	15	1,906	2,547	,002
	Within Groups	162,384	218	,748		
	Total	190,970	233			
عدد المجلات	Between Groups	19,339	15	1,723	2,269	,004
	Within Groups	136,464	218	,791		
	Total	155,803	233			

المصدر : من إعداد تطبيقي ذاتا على نقرحات 99%

من خلال الجدول أعلاه نبيّن وجود فروقات في إجابات الأفراد بالنسبة لبعده الأول والبحث العلمي)

وبعض المتغيرات الشخصية و المتمثلة في العمر ، عدد المنشورات ، عدد المقالات و عدد المجلات المتحصل عليها. بينما لا توجد فروقات في المتغيرات الشخصية الأخرى .

نابيا : اختبار ANOVA لفروقات إجابات الأفراد حول المجال التدريسي بالنسبة للمتغيرات الشخصية

حلول رقم (19-2): اختبار ANOVA لفروقات إجابات الأفراد حول المجال التدريسي بالنسبة للمتغيرات الشخصية

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
الجنس	Between Groups	11,267	14	,805	1,175	,296
	Within Groups	149,248	219	,685		
	Total	160,515	233			
الدرجة	Between Groups	279,013	14	19,929	2,205	,009
	Within Groups	1970,086	219	9,037		
	Total	2249,099	233			
العمر	Between Groups	6,893	14	,492	,985	,470
	Within Groups	108,978	219	,500		
	Total	115,871	233			

م.م	Between Groups	13,063	14	,933	1,104	,355
	Within Groups	184,173	219	,845		
	Total	197,236	233			
م.م.م	Between Groups	8,110	14	,579	1,222	,261
	Within Groups	103,358	219	,474		
	Total	111,468	233			
م.م.م.م	Between Groups	13,351	14	,954	1,375	,167
	Within Groups	151,216	219	,694		
	Total	164,567	233			
م.م.م.م.م	Between Groups	11,389	14	,814	,988	,467
	Within Groups	179,580	219	,824		
	Total	190,970	233			
م.م.م.م.م.م	Between Groups	10,677	14	,763	1,581	,086
	Within Groups	105,126	219	,482		
	Total	115,803	233			

النتيجة : من إحصاء التباين أحادي الاتجاه (ANOVA)

من خلال جدول الأعداد بين وحدات فروفات في إحصاء الأفراد بالنسبة لعدد التفرع (م.م) والتغيرات الشخصية في عنصر تكيف أما باقي العناصر فلا يوجد فروقات .

رابعاً : اختبار ANOVA فروفات إحصاءات الأفراد حول خدمة المجتمع بالنسبة للمتغيرات الشخصية

جدول رقم (21-2) : اختبار ANOVA فروفات إحصاءات الأفراد حول خدمة المجتمع بالنسبة للمتغيرات الشخصية

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
تغير	Between Groups	11,798	16	,737	1,071	,384
	Within Groups	148,717	217	,689		
	Total	160,515	233			
تعب	Between Groups	217,230	16	13,577	1,443	,124
	Within Groups	2031,869	217	9,407		
	Total	2249,099	233			
تربية	Between Groups	7,646	16	,478	,954	,509
	Within Groups	108,225	217	,501		
	Total	115,871	233			
احتراف	Between Groups	19,485	16	1,218	1,480	,109
	Within Groups	177,751	217	,823		
	Total	197,236	233			
عدد الكتب	Between Groups	15,268	16	,954	2,143	,008
	Within Groups	96,200	217	,445		
	Total	111,468	233			
عدد نسبوات	Between Groups	9,935	16	,621	,867	,608
	Within Groups	154,632	217	,716		
	Total	164,567	233			
عدد تفتيات	Between Groups	22,177	16	1,386	1,774	,036
	Within Groups	168,793	217	,781		
	Total	190,970	233			
خدمة المجتمع	Between Groups	15,276	16	,955	2,051	,012
	Within Groups	100,527	217	,465		
	Total	115,803	233			

النتيجة : من إحصاء التباين أحادي الاتجاه (ANOVA)

من خلال جدول الأعداد بين وحدات فروفات في إحصاءات الأفراد بالنسبة لعدد التفرع (م.م) وخدمة المجتمع و عدد تغيرات شخصية في وعدد الكتب . عدد تفتيات عدد متفرع . وأنه لا يوجد فروقات في باقي المتغيرات الشخصية .

خامساً : اختبار ANOVA فروقات إجابات الأفراد حول العلاقات الاتساقية بالنسبة للمتغيرات الشخصية

حلول رقم (21-2): اختبار ANOVA فروقات إجابات الأفراد حول العلاقات الاتساقية بالنسبة للمتغيرات الشخصية

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
جـ	Between Groups	9,753	14	,697	1,007	,447
	Within Groups	150,762	219	,692		
	Total	160,515	233			
د	Between Groups	296,403	14	21,172	2,364	,005
	Within Groups	1952,696	219	8,957		
	Total	2249,099	233			
هـ	Between Groups	10,216	14	,730	1,506	,110
	Within Groups	105,655	219	,485		
	Total	115,871	233			
و	Between Groups	7,033	14	,502	,576	,882
	Within Groups	190,204	219	,872		
	Total	197,236	233			
ز	Between Groups	13,177	14	,941	2,087	,014
	Within Groups	98,291	219	,451		
	Total	111,468	233			
ح	Between Groups	10,826	14	,773	1,096	,362
	Within Groups	153,741	219	,705		
	Total	164,567	233			
ط	Between Groups	10,517	14	,751	,908	,551
	Within Groups	180,453	219	,828		
	Total	190,970	233			
ي	Between Groups	8,780	14	,627	1,277	,223
	Within Groups	107,023	219	,491		
	Total	115,803	233			

النتيجة : يوجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين المجموعات.

من خلال الجدول أعلاه ندرك أنه توجد فروقات في إجابات الأفراد بالنسبة لجميع الأبعاد والعلاقات (الإستراتيجية) وبعض المتغيرات الشخصية المتمثلة في: الكلية (اسمي) إليه - تعداد الكتب) . وأنه لا توجد فروقات في باقي المتغيرات الشخصية .

سادساً : اختبار ANOVA فروقات إجابات الأفراد حول أداء الأستاذ الجامعي بالنسبة للمتغيرات الشخصية

حلول رقم (22-2): اختبار ANOVA فروقات إجابات الأفراد حول أداء الأستاذ الجامعي بالنسبة للمتغيرات الشخصية

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
جـ	Between Groups	31,565	40	,789	1,175	,236
	Within Groups	128,950	193	,672		
	Total	160,515	233			
د	Between Groups	452,270	40	11,307	1,208	,201
	Within Groups	1796,829	193	9,358		
	Total	2249,099	233			
هـ	Between Groups	27,293	40	,682	1,479	,044
	Within Groups	88,579	193	,461		
	Total	115,871	233			

مجموع:	Between Groups	40,150	40	1,004	1,227	,184
	Within Groups	157,086	193	,818		
	Total	197,236	233			
عدد أعضاء:	Between Groups	23,038	40	,576	1,251	,163
	Within Groups	88,429	193	,461		
	Total	111,468	233			
عدد أعضاء -	Between Groups	42,720	40	1,068	1,683	,011
	Within Groups	121,847	193	,635		
	Total	164,567	233			
عدد أعضاء -	Between Groups	44,675	40	1,117	1,466	,048
	Within Groups	146,295	193	,762		
	Total	190,970	233			
عدد أعضاء -	Between Groups	32,866	40	,822	1,902	,002
	Within Groups	82,936	193	,432		
	Total	115,803	233			

المصدر: من إعداد المؤلفين بناءً على نموذج ANOVA

من خلال الجدول أعلاه يمكن أن نلاحظ فروقات في زحافات الأفراد بالنسبة لمحمور الثاني وبعض الفترات الشخصية المثبتة في (رتبه الاسماء، عدد المستورات، عدد المنقيات، عدد المنح) - و أنه لا توجد فروقات في باقي الفترات الشخصية.

سابعاً: تحليل الانحدار الخطي باستخدام طريقة المربعات الصغرى:

ويمكن ذلك من خلال عين الانحدار الخطي باستخدام طريقة المربعات الصغرى (Error عدد مستوى دلالة 0.05) حيث انشغل المستقل (منح تحسين مستوى باخراج) والمتغير التابع (نوع الاسماء الجامعي) ، والجدول التالي يوضح الارتباط الخطي بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع:

جدول رقم (2-23) يوضح الارتباط الخطي بين المتغير المستقل والمتغير التابع.

Récapitulatif des modèlesb

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	.115 ^a	.013	.009	.20051

a. Valeurs prédites : (constantes), (متغير تابع) (متغير مستقل)

b. Variable dépendante : (متغير تابع) (متغير مستقل)

المصدر: من إعداد المؤلفين بناءً على برنامج SPSS

من الجدول رقم (2-23) معروض الارتباط الخطي بين منح القدرة الذي كمنشغل مستقل وأداء الاسماء الجامعي كمتغير تابع هو (11.5%) أي أن هناك ارتباط ضعيف، ويبلغ نسبة اختيار R-deux (1.3%) والتي تبين مدى دقة الاستناد من منح القدرة الذي في تقدير نوع الاسماء الباحث. أي أن (1.3%) من نوع الاسماء الجامعي يوجد لمنح المستند منها، والنسبة المتبقية (98.7%) ترجع لعوامل أخرى أو عوامل عشوائية أو الخطأ.

ثامناً: تبين خط الانحدار

جدول رقم (2-24): تحليل تبين خط الانحدار

Modèle		Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1	Régression	.124	1	.124	3.085	.080 ^a
	Résidu	9.287	231	.040		
	Total	9.411	232			

a. Valeurs prédites : (constantes),

b. Variable dépendante :

المصدر : من إعداد أطالفة شاذ عن تجربات 998

من تحبون نتائجها هي:

- مجموع مربعات الانحدار مساوي 11.124 ومجموع مربعات البقية هو 9.287 ومجموع المربعات الكلي مساوي 9.411

- درجة حرية الانحدار هي 1 ودرجة حرية البقية [231]

- معدل مربعات الانحدار هو 11.124 ومعدل مربعات البقية هو 11.140

- قيمة اختبار تبين خط الانحدار هو 3.1185

- مستوى دلالة الاختبار 11.118 أقل من مستوى الدلالة المقصود في الدراسة 11.5 فرفضها، وبالتالي خط الانحدار يملك

الفعالية ويتكهن على وضع ذلك وحسب، لئلا يوجد مشكلة في النتائج. فمجموع وفهم التوزيع الطبيعي.

تاسعاً- دراسة معاملات خط الانحدار

الجدول التالي يوضح قيم معاملات خط الانحدار لإعداد الأستاذ الجامعي

جدول رقم (2-25): يوضح قيم معاملات خط الانحدار لإعداد الأستاذ الجامعي

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		A	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	2.527	.050		50.086	.000
		.044	.025	.115	1.756	.080

a. Variable dépendante :

المصدر : من إعداد أطالفة شاذ عن نتائج التحليل الإحصائي

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن:

مقطع خط الانحدار يساوي 2.527 الذي يمثل a في معادلة استيعاب $Y = a + bx$ ، أما ميل خط الانحدار فهو متعدد

بأساسه المعظم المنسحق، كما نلاحظ أن إشارة معامل $Bêta$ هي موجبة مما دلالة على العلاقة القوية بين متغيري الدراسة الأستاذ

الجامعي و المنح المقدمة المادي. وهي تعني أنه كلما زادت المنح المقدمة المادي كلما زاد أداء الأستاذ الجامعي

معادلة خط الانحدار هي : $Y = 2.527 + 0.044x$

المطلب الثاني: مناقشة النتائج المتوصل إليها.

التفريع الأول: مناقشة نتائج الدراسة:

الرجوع لجدول رقم 2-8) الذي يبين لنا توزيع عينة الدراسة حسب سنهم العمر، فلاحظ أن أغلب المستجوبين كان من الفئة العمرية من 31 إلى أقل من 40 سنة تليه الفئة العمرية بين 41 سنة إلى أقل من 50 سنة و بالرجوع إلى هؤلاء المستجوبين فإن هاتين الفئتين هما الأكثر استفادة من منح تحسين المستوى لمبيريها بالنساء و سعيها إما إلى البحث لسرفيه في التربية أو سعيها فيها لإرساء البحث العلمي و البحث عن تطوير كفاءته و قدراته البحثية . نفس الأمر ذلك فإن هاتين الفئتين أنفسهن جاء الترتيب لصالحهم لإنتمائهم إلى فئة المستجوبين في الدكتوراه و المستجوبين إلى مناقشة أطروحاتهم أو الساعات إلى التأهيل الجامعي . و هذا ما حدت به في الجدول رقم 2-9) الذي يبين توزيع عينة الدراسة حسب معيار التربية العلمية . و بالإضافة منه لاحظ أن كل منح مستوى هنا كثر لأمه به كون المستجوبين كانوا من الأساتذة المحاضرين "ب" أي من فئاتنا أطروحة الدكتوراه أو المحاضرين "أ" التأهيل . كما أن الترتيب رقم 2-9) أعطى لنا صورة لتوزيع عينة الدراسة حسب معيار الخبرة المهنية، كالمسألة الأكثر كانت ثانوي أصحاب الخبرة أمية من 5 سنوات إلى أقل من 11 سنوات و من 11 سنة إلى 20 سنة حيث تظهر مدى إرساء فكرة تحسين الأداء و تطويره و كمن الخبرة منه في تكيف الأساتذة مع أهداف الجامعة الجامعية إلى تحسين أدائه مهنة عمله و الجامعة عنده عامه

أما الاختلاف الذي ظهر في عدد الكتب المسورة إذ أغلب أفراد العينة لم يكن لها كتب مسورة فهذا يرجع إلى ضعف مهتمين و لها تأثير مباشر ، كالأستاذة الجامعة ورفقه في التخصصات العلمية أي لا يهتمون إلى نشر الكتب و التأليف . نفس الأمر عدم تشجيع الجامعة لأساتذتها لتأليف من خلال مساهمة في التأليف و تنمية الفكرة و عدم وجود تحيزات سواء مادية أو معنوية للأساتذة . ما نحن من هذا الأخير نتأهل المتكثرة عنكم ذلك و من جانب آخر فبموجب أساتذة جامعة قاصدي مرباح ورقة نشر المقالات في المجلات الدولية معترف به و المشاركة في المقامات الدولية ذات المستوى العالي سعيها لمناقشة الأهميات أو التأهيل أو البرقية إلى مصنف الأساتذة

و بالرجوع إلى تكرارات الاستفادة من منح قصيرة المدى لأفراد العينة فلاحظ أن أغلب المستجوبين خلال الخمس سنوات كانت قد استفادة من منحة إلى مستجوبين و هذا في الواقع عدم كفاف . إذ لا يرجع إلى عدم كفاية العلاف المالي في ظل المساهمة التي تنهجها الدولة من جهة وسياسة التتمتع . و هذا قد نفع في تائقه فكيف نفس من أداء الأساتذة الجامعي و تطور قدراته و توجس الجامعات الجزائرية إلى مصنف العائنه و لا يوفر مساندة وقد لذلك فالأولى بالجامعة و في ظل العدد الكثر الذي تزخر به جامعة قاصدي مرباح ورفقه من أساتذتها ، بحالة دراسية تحفه تحفيز الأرمادة أدائه لبيد التحفيز منح تحسين المستوى و رسم سياسة حويته الأمة و بالإشارة إلى المتابعين و طرحها على الوزارة الوصية.

بعد تحليل الإيجابيات وإختصار فرصات الدراسة بالأسباب الإحصائية المناسبة، وكذلك إجراء مقارنات شخصية مع بعض الأساتذة الجامعيين جامعة قاصدي مرباح ورفقه، وكما أسلفنا الذكر أن مقارنات الدراسة هي منح تحسين المستوى بالمخرج كمنعقد مسبق وأداء الأساتذة الجامعي كمنعقد تابع منح تحسين المستوى بالمخرج لدى الأساتذة

الجامعيين في مؤسسته محل الدراسة . فمؤسسه لعدم منح تحسين مستوى كذاك متوسطا مما يدر على النظرة الإيجابية للأستاذة هنا المنقر . حيث يرى أن كانت نظركه إلى أن شروط الإدارة تعبوا وضع أهداف محددة للإستفادة من المنحة وهذا لأن الإدارة لهذا تسهر على تطبيق الخواص الحارفة . أما على مرافقه الإدارة العليا في إدارة المنح وبتعبه المسهلات فيها . راجع إلى الإختلاف في التسيير على مستوى المكتبات وهذا راجع إلى إغتماد الإدارة العليا إلى الأهم كونه في تسيير المنح و الإكتفاء بالتابعة في تعيين المرمح .

وقد كانت عبارات الأستاذة أن الجامعة في العبارات رقمه : (113) : " قلناه في إدارة العليا لجامعة كل المسهلات اللازمة للأستاذة من أجل تاحة الفرصة للاستفادة من منح المشاركة في المظاهرات العميه " . و العبارة رقمه (114) : قلناه الإدارة العليا لجامعة كل المسهلات اللازمة للأستاذة من أجل تاحة الفرصة للاستفادة من منح تحسين مستوى " . و العبارة رقمه (115) : الاستفادة من منح تحسين مستوى تكون بناء على التقييم الدوري للأداء" متوسطا عموما . كون أن الإدارة في تعيينها تفر على مشاركتها في استيفاء ذات المستوى العالي . خاصة في حال وجود بعض المسهلات خاصة على أباري فقط أي تنشر إلى المؤسسه .

أما فيما يخص عبارة " الاستفادة من منح تحسين مستوى تكون بناء على احتياجات الأستاذ " . كانت رأيي متوسط حيث يشعر معظمهم أن الاستفادة لا تكون بناء على احتياجات الأستاذ . هذا راجع لعدم المتابعة حيث في الواقع أستاذة الشعب العميه و عبيده أبحاثهم تكون المادة المستخدمة منها أقول من أستاذة شعب العلوم الإنسانية . كما جاءت العبارة رقمه (119) : " معالج الاستفادة من منح تحسين مستوى بالخارج و منح أو تظاهرات و المنحة و إعادة " إن شاء مؤسسه كون أن الأستاذ الجامعي ليسوا على دراية بعمل المنظمات التي تقوم بدراسة المنصات . التي أن البعض تخصص استنادته في وضع منصات لدراسة و إقلاعه على السبحة فقط . لأن هذا المعالج توضع بناء على توجيهه منه و مدى إحتياجه الحقيقي لحاته المنحة .

أما عن العبارة : (111) في أن توفر الإدارة العليا لجامعة منافع كالمه لتفنيذ . راجع المميزات في استغلال من منح تحسين مستوى . وكذا منح المظاهرات العميه . فترى البعض أن الفوائد المالية المرمسة غير كافية . راجع هذا لأن الإدارة العليا نسبت من تفرر المبلغ المرمسة من المنافع المتقدمة تكون من أورارة الوصيه . العبارة رقمه : (8) كانت في ترتيبها الأخيرة و بإمامة مختص " آليات تقييم الأستاذ وسوية منح . أو مسهلات . أو نابات ... " بعد استبدال الصفحة مطبوعه بشكل جيد . " فترى معظمه الأستاذة المستجوبين أنه لا توجد آليات لتقييم الأستاذ بعد استفادته من المنح و هذا ما يعكس الواقع . حيث أن قانون الاستفادة من المنح قصيرة المدى لا تنحرف إلى توجيه الأستاذة بعد استفادته . لكن قد يظهر ذلك من خلال زيادة في الإنتاجية و زيادة عدد المقالات والمؤتمرات .

إن البحث العمي هو الوظيفه التي تميز مؤسسه الجامعيه على باقي المؤسسات التعليميه الأخرى . وقد أصبح ضرورية منه لأحي جميع حالات . مستخدمه لتحسين والدراسة وحل المشكلات ومعالجه كل القضايا الموجودة فيه . والتعبه الجامعي من دون تزاوج مع البحث العمي . بعد هذا التعبه مبنون وناقص . فإرجوع إلى الجدول (2-11) الذي يوضح لنا إجابات المستجوبين في بعد البحث العمي فلاحظ أن أغلب عبارات هذا بعد . كانت يوجد مرتجع حيث كان المتوسط العام (2.55) ، فالعبارة رقمه (6) "أحرص على زيادة مهاراتي البحثيه باستمرار" و العبارة

رقم (7) أحرص أن تتم مؤتمرات البحوث بالأدوية " كتاب أكتيفيوسيتات و ليس سبيد عن العبارة رقم (5) أحرص أن ترمي البحوث الخدمية والتطوير العملي " و العبارة رقم (8) التذرع في أبحاثي بأنوني أبحث عملي لتبيح " فكل هذه العبارات تعكس إما النتائج المرجوة من البحث العملي الذي تقدمه الأساتذة الجامعي من خلال زيادة الفعاليات و أدائه البحوث التي تتميز بالخدمة وفق أنوني أبحث العملي ، فلاحظنا بتدريج هذه العبارات و قرب الإشارات فيما بينها ، أما العبارة رقم (9) أشارك في المؤتمرات العلمية و العربية بتسميها " فكذلك بوجه متوسط كون الأساتذة يرون أنهم لا يشاركون في المؤتمرات العلمية و العربية كون أن هذه المؤتمرات بغت عنها قطاع التكرار في معاداة الظواهر ، و تتمثل في الساتح و التوسيمات الخفيفة ، أما العبارة رقم (12) : " أميل إلى إجراء البحوث العلمية والتي لا تحتاج إلى جهد كبير " فكذلك بوجه مستحضر أني لأن البحوث العلمية والتي لا تحتاج إلى جهد كبير فهي بحث ليست خافية مضافة ، و قد تفرغ في حياة الأساتذة نوع من التمليل و التكرار و بالتالي يكون مضيقه لوقت الخطه التدريسية خلال العام تتضمن المقررات الدراسية ، وكذلك الأنشطة التي عليه القيام بها لتحسين طرق و كفاءة التدريس و مبادئه أو التحليلات المستخدمة المتغيرات والوسائل التعليمية ، والتدريس هو عملية نقل المعارف والخبرات في إطار أكاديمي حيث يتم المعارف واكتساب المهارات بأسلوب يمكن الطلاب من الاستحسان والتطبيق ، و يركز على مدى إشتراك الطلاب في المادة العلمية ومدى القدرة على التطبيق ، فالتدريس و الثاني بعد رسالة الأساتذة و يتوزع العام عليه بعد الأساتذة الذي يوزع عليه أداء الأساتذة الخدمي ، فهي الجدول رقم (2-12) كانت أراء أفراد العينة بوجه مرتفع متوسط حسني عام بلغ (2.67) ، و يرجع إلى العبارات رقم (13) : " أراهم أن يكون الطلاب هم محور عملية التدريس " ، العبارة رقم (9) أحرص فيما يخص زيادة كفاءتي التدريسية بتسميها " ، العبارة رقم (4) : " أحرص على رضا الطلاب عن مستوى أدائي " كانت متفازة في مستوى المتوسط الخسائي هذا ، ما يعكس رسالة و توجه الأساتذة الجامعي و مدى إهتمامه لأهميه العمل التدريسي و حريته على تطويره و بالتالي الرفع من الأداء العام. أما عبارات (2) " أبعث إلى تعامد مختصات حيازة للمؤتمرات الطلاب " و العبارة (1) أفهم الطلاب بناء على نتائج الامتحانات " فكذلك إتمام مستحضر كونها نفس حاحس تعرف الأساتذة على الزيادة و الرفع من أدائه في التدريس ، فمن غير المتوقع أن تقدم مختصات جاهرة لخطبه هذا ما يفرغ فيه الضمور من المبرهن لأن الطالب الجامعي لأن، أنه قد تفرغ على نظام معين و يحظى ذلك لوجوده إلى مرحلة البحث.

مداه الأساتذة الخدمي في خدمة جامعه سواء كان تكديفا أو تفرغها في مجال تخصصه و حسب إمكانياته و حريته و ذلك من خلال المساعدة على حل المشكلات الاجتماعية التي تعرفها المجتمع سواء كانت اجتماعية أو اقتصادية أو سياسية... الخ. و علاج كل الأمور و الأوقات المتشعبة في المجتمع.

و من خلال مناقشتنا مع بعض الأساتذة فقد تمنا رسالة الجامعة عندهم في السنوات التالية بائناح الجامعة عبي
 عيط الخريجي و لا تحضر في فاعات المدرسة ، فرسانة الجامعة في زيادة المجتمع هي أهم أهداف الجامعة . و من
 خلال الجدول (2-13) نلاحظ أن إتمام الأستاذ الجامعي في جامعة الخميم كانت بوجه مرتجع و كل يسعى إلى ذلك و
 حسب مقاديرته . هذا يرجع إلى التخصص من جهة و إلى الخبرة اللازمة التي لابد أن تكون في الأستاذ فلاحظ من
 العبارة رقم (1): "أخرف أن تكون أختاري جامعة و تنمية الخميم" كانت تكرر متوسط إذا أنتت البحوث تكون مبيته
 عبي إشكاليات و دراسات لبعه من المجتمع عبي ليست نابعه من عدمه . كذلك عبي غير باقي العبارات التي تعكس
 ذلك . لكن ، نلاحظ في العبارة رقم (8) "أفاده توصيات لإدارة الجامعة نحو مجالات عمله الخميم" و التي كانت بوجه
 منخفض فهذا يرجع أن أنتت التوصيات التي تخرجها المؤسسات و الدراسات و الأبحاث تعبي حبيسه الأخرى في شكل
 رسائل و مقروحات و لا تبدأها الواسا لتبينها في أرض الواقع.

و كانت عبارات الجدول (2-14) كذلك بائناح مرتجع ما يعكس أن العلاقات الإنسانية للأستاذ لابد ما أن
 تكون كذلك و إن كانت تعكس فكيف نه أن بوجه رسالة العميه عبي الواقع من خلال البحث العمي أو معاملته
 مع زملائه أو طلابه ، و كيف نه أن ندمج في الخميم و بواقع مشكلاته .

الفرع الثاني: مناقشة النتائج الإحصائية

أولاً : العلاقات الارتباطية بين المنح قصيرة المدى و أداء الأستاذ الجامعي

من خلال عبي العلاقات الارتباطية بين منح تحسين المستوى بائناح و أداء الأستاذ الجامعي بوضع وجود
 علاقات إرتباطية دالة إحصائية و عدم مسودات إجابية بين المنح قصيرة المدى و أداء الأستاذ الجامعي
 كصغير تابع . حيث بلغت القيمة الإرتباطية بين بعد المنح قصيرة المدى و أداء الأستاذ الجامعي 0.322% أي أنه يوجد
 إرتباط عضي موجب معين أنه توجد علاقة طردية ضعيفة بين الاستفادة من المنح قصيرة المدى و أداء الأستاذ الجامعي ،
 أي أن أداء الأستاذ الجامعي يكثر نسبة ضعيفة بالمنح قصيرة المدى أما الباقي فهو من عوامل أخرى ، و التي قد تحضر
 في توفير جو تدريسي مثله . قرب الإدارة من الأستاذ لمعاونه فذاقصه . السمكات بواقينه الخ .

ثانياً : العلاقات الارتباطية بين المنح قصيرة المدى و أبعاد أداء الأستاذ الجامعي

من خلال عبي العلاقات الارتباطية بين منح تحسين المستوى بائناح و أداء الأستاذ الجامعي بوضع وجود
 علاقات إرتباطية دالة إحصائية و عدم مسودات إجابية بين المنح قصيرة المدى و أداء الأستاذ الجامعي
 كصغير تابع . في بعده البحث العمي و البحث التدريسي ، حيث بلغت القيمة الإرتباطية بين بعد المنح قصيرة المدى
 و البحث العمي 0.517% ثم يأتي بعد البحث التدريسي حيث نه علاقة إرتباطية مع المنح قصيرة المدى 0.314% ،
 أما بعدي جامعة الخميم و العلاقات الإحصائية فلا وجود لعلاقة إرتباطية بينهما و بين المنح قصيرة المدى .

ثالثاً : العلاقات حول محور منح تحسين المستوى بالنسبة للمنتظمات الشخصية

من خلال الجدول (2-17) عبي وجود فروقات في عبارات الأفراد حول محور منح تحسين المستوى بائناح
 و البعرات الشخصية من خلال الكلمة السمي إليها الأستاذ و كما نلاحظ السمكات المذكورة و هذا ما قد نتمرد به بالطرق في

تخصص الاعتمادات المالية الخاصة بفتح فصولة تلاميذ بكل كنية فعملا الأستاذ بكنية العيون الاقتصادية و علوم التسيير و بوجود عدد كبير من الأساتذة بالكنية فيمكن له الإستفادة من امحة خلال 3 سنوات مرة واحدة في حين الأستاذ بالعيون التكنولوجية يمكنه الإستفادة من امحة خلال كل سنة وانيه ، أما بالنسبة لعدد الكتب والمؤلفات موجودة على أساس أن الأستاذ الجامعي في تخصصات العلوم الإجتماعية يميلون إلى تأليف الكتب على غرار أساتذة الأدب العربي وأساتذة علم النفس و علوم التربية سيما أساتذة التخصصات العلمية فيميلون إلى الإستفادة من منح قصيرة المدى لتجارب علمية بتجارب العالميه الكبرى . في حين باقي التخصصات الشخصية لا توجد فروفات على غرار العمر و الرتبة و الخبرة .

رابعا : فروفات إجابات الافراد حول البعد الأول (البحث العلمي) من أداء الأستاذ الجامعي بالنسبة لتخصصات الشخصية
 من خلال الجدول (2-18) تبين وجود فروقات في إجابات الأفراد بالنسبة لبعد الأول (البحث العلمي) و بعض التخصصات الشخصية و اسمته في العمر ، عدد المنشورات ، عدد التلميذات و عدد المنح المخصص لهنها ، و هذا ما يعكسه الواقع العلمي على أن الأستاذ الجامعي كلما تقدم في السن فإن نظريته حثيثة فيبحث العلمي تصحح أكثر و بالتالي يزداد أدائه ، راجع أن إلى أن في حالة أداء الأستاذ الجامعي بتأخر في حالة حضور الأستاذ على عدد معين من منح سواء في شكل منح أو مشاركات علمية بالخارج من خلال المنشورات و المقالات و بالتالي التزايد في عدد المنشورات التي الإسهام أكثر بالبحث العلمي ، في حين لا توجد فروقات بين البحث العلمي و خبرة الأستاذ أو رتبته أو سنه .

خامسا : فروفات إجابات الافراد حول البعد الثاني (المجال التدريس) تطور الثاني بالنسبة لتخصصات الشخصية
 من خلال الجدول (2-19) تبين وجود فروقات في إجابات الأفراد بالنسبة لهذا البعد الثاني (المجال التدريس) و التخصصات الشخصية في تخصص الكنية . حيث تكمن الاختلاف في طبيعة التدريس الذي أساتذة الكليات و هذا باختلاف التخصص . فبعض الأساتذة يعتمد على الجانب التقييمي و يعتمد على التلميذ ، فيما البعض الآخر يعتمد على تفكير نفسه حيث نظري لا أكثر ، هذا ما خلف فروقات و أما باقي التخصصات فلا وجود لفروقات في إجابات الأفراد كقول المجال التدريس هو المنهج الأساسي للأستاذ و الذي تم توقيعه من أجل نقل معارفه و أفكاره إلى تلميذه .

سادسا : فروفات إجابات الافراد حول البعد الثالث (المجال البحثي) بالنسبة للتخصصات الشخصية
 من خلال الجدول (2-20) تبين أنه توجد فروقات في إجابات الأفراد بالنسبة لهذا البعد الثالث (المجال البحثي) و بعض التخصصات الشخصية لاسمته في إعداد الكتب ، عدد التلميذات ، عدد المنح . و هذا ما عكسه أداء الأستاذ الجامعي في الجانب ومن خلال نشره الكتب يهدف معالجة ظاهرة معينة بالجمعية و تراسيها . أما مشاركات في المنشورات العالميه فتكون نقل تجارب المصنفة ومنها كتبها و مقابله وجود جدول لما قد تعلمه به مجموعه و الإحتكاك بالتدريسي الخبرة على غرار منجزات الخدمت على التمهيد مثلا . من جهة أخرى فإنه لا توجد فروقات في باقي التخصصات الشخصية لاسمته في العمر و الخبرة و الرتبة .

سابعا : فروفات إجابات الافراد حول البعد الرابع (العلاقات الإنسانية) لأداء الأستاذ الجامعي بالنسبة للتخصصات الشخصية
 من خلال الجدول (2-21) تبين أنه توجد فروقات في إجابات الأفراد بالنسبة لبعد الرابع (العلاقات الإنسانية) و بعض التخصصات الشخصية لاسمته في الكنية اسمي إليه . عدد الكتب ، و هذا راجع أن تخصص الأستاذ يعكس دورا كبيرا بناء العلاقات الإنسانية للأستاذ فالأستاذ في التخصصات الرياضية أو الكيمياء إسهاماته و ممولته إلى تخصصه لا

يشبه الأسس في تخصصات العلوم الإنسانية والاجتماعية التي تعتبر العلاقات الإنسانية بالأساس هم أحد محاور تخصصه و ميولته و هذا ما انعكس على عدد المنشورات. بينما لا توجد فروقات في باقي المتغيرات الشخصية المتمثلة في العمر و الرتبة و الإدارة و عدد المنشورات أو عدد منح الاستفادة منها.

ثامناً: فروقات إجابات الأفراد حول الظور الثاني بالنسبة للمتغيرات الشخصية

من خلال الجدول رقم (2-23) تبين أنه توجد فروقات في إجابات الأفراد لمحور الثاني (التغير الناتج) وبعض المتغيرات الشخصية المتمثلة في الرتبة، عدد المنشورات، عدد المقنيات، عدد منح، وهذا ما نستدل بأن كونه الأسس الجامعي فإن كونه مختلف حسب رتبته فعلاً لمستجلى في التذكير به نسبي من رفع كونه بمناقشته. و هناك من نسبي إلى الترفيق، كما نأثر استفادته من منح فصدرة المدى بالخروج من خلال المتدركه في المقنيات و زيادة منشورات. من جهة أخرى فإنه لا توجد فروقات في باقي المتغيرات الشخصية المتمثلة في العمر و الإدارة و الكمية النسبي أيضاً.

تاسعاً: دراسة معاملات خط الانحدار

من خلال الجدول رقم (2-25) يبين لنا ما يلي:

- مجموع مربعات الانحدار مساوي 11.124 ومجموع مربعات التوقي هو 4.287 ومجموع المربعات الكلي مساوي 15.411،

- درجة حرية الانحدار هي 1 ودرجة حرية التوقي 231،

- معدل مربعات الانحدار هو 11.124 ومعدل مربعات التوقي 18.140،

- قيمة اختبار تعيين انحدار خط الانحدار هو 3.1185،

- مستوى دلالة الاختبار 11,118 أقل من مستوى الدلالة المتعد في الدراسة 11,115 غير معنوية، وبالتالي خط الانحدار لأنه المعنوية والبنك المثل يوضح ذلك، وحسب الرسم لا توجد مشكلة فالتدريج تنوع وفق النوع الطبيعي.

- مقطع خط الانحدار مساوي 2.527 الذي يمثل الحد من معادله المستقيمة $Y = a + Bx$ ، أما ميل خط الانحدار فهو معادله بالحدية المتغير المستقل، كما نلاحظ أنه إشارة معدي $B\hat{e}t\alpha$ هي موجبة، لذلك نحى العلاقة العكسية بين أعداد أوجه الأسس الجامعي و منح فصدرة المدى، وهي تعني أنه كلما زادت منح فصدرة المدى كلما زادت أوجه الأسس الجامعي

- معادله خط الانحدار هي : $Y = 2.527 + 0.044x$

خلاصة الفصل:

- تناولنا من خلال هذا الفصل دراسة ميدانية على عينة من الأساتذة الجامعيين بجامعة قاصدي مرباح ورقنة، تناولنا في هذا الفصل مبحثين ، في المبحث الأول فتفرقنا منه إلى الفرضية وإجراءات البحث وأسئلة الدراسة الميدانية. أما المبحث الثاني فتفرقنا إلى قسمين ومصادفتهما
- كما تناولنا من خلال هذا الفصل الإجابة على إشكالية الدراسة نفسها في مدى تأثير المنح قصيرة المدى بالخارج على أداء الأساتذة الجامعي لدى أساتذة جامعة قاصدي مرباح بورقنة، من خلال الاعتماد على الدراسة الميدانية وحسبما يلي:
- هناك مستوى عال لأداء الأساتذة الجامعيين بجامعة قاصدي مرباح بورقنة برجع لخروج الأساتذة على تحسين وتعمير كوتهم باستمرار
 - هناك جامعة قاصدي مرباح بورقنة تتوفر التخصصات المائية لمنح قصيرة المدى بالخارج بزيادة أدايتهم غير كاف
 - هناك جامعة قاصدي مرباح بورقنة تشجع الأساتذة الجامعيين للمشاركة في المظاهرات العلمية بالخارج ذات المستوى العالي غير كاف.
 - العلاقة الإيجابية بين منح قصيرة المدى كمنعز مستقل وأداء الأساتذة الجامعي كمنعز تابع بخلاف عكسه غير قوية
 - أهم تذكر منح تحسين مستوى بالخارج في تحسين أداء الأساتذة الجامعي هما بعدي المبحث العلمي والمجال التدريسي.



خاتمة



خاتمة

من خلال دراستنا لأثر منح تحسين المستوى كوجه من أوجه التطوير من جانب نظري وكاشف تعيقتي (إدارة ميدانية) تكثرت نقوش أثر الاستفادة من منح تحسين المستوى بالخارج فد أثر إيجابي على أداء الأساتذة الجامعيين من خلال زيادة الكفاءات في مجال التدريس والتربية والتربية إلى مصفوفة أمتدادها وهي تحسين حصر المتغيرات بالبحث العلمي الذي يعتبر رسالة الأستاذ الجامعي. حيث إن ذلك فإن عدم الاستفادة الجامعيين في رأينا الشخصي قد يحصر أداء الأستاذ الجامعي في عمل تدريسي فقط وبالتالي فإن هذا النوع من التطوير بعد ضروري بالتطوير كونه إنقاذ العصر العلمي وبما يسهل العمومية معى من خلال الاستفادة من حصر تحسين المستوى لمؤاماة التطورات الحديثة في بيئة خارجية وتتمتع في تشكيل بيئات جديدة من خلال تعيين تعديلات شتى على وأخذ تقييمات حصول عنيد و تقوم تأهيلهم من أجل تحسين أدائهم الذي يعكس على أداء المؤسسة.

ومن خلال هذا البحث، يوجد أثر مجموعة من نتائج وإيجابيات.

1- اختيار الفرضيات

من خلال ما وجدنا به من نتائج هذا الموضوع سيقه نظري وتطبيقي يمكننا حصر الفرضيات كالتالي: لقد تمت دراستنا على أربعة فرضيات، نرى فيما يلي ملخصها:

- الفرضية الأولى: يوجد مستوى مرتفع من منح تحسين المستوى لدى أساتذة جامعة قاصدي مرباح بورقلة.
- و قد نتج من هذه الفرضية الأولى بعد تسجيل مستوى متوسط من منح تحسين المستوى لدى أساتذة جامعة قاصدي مرباح بورقلة
- الفرضية الثانية: يوجد مستوى مرتفع لأداء الأساتذة الجامعيين بجامعة قاصدي مرباح بورقلة. وقد تحققت الفرضية الثانية بعد تسجيل مستوى مرتفع لأداء الأساتذة الجامعيين بجامعة قاصدي مرباح بورقلة
- الفرضية الثالثة: توجد علاقة طردية قوية بين منح تحسين المستوى بالخارج وأداء الأساتذة الجامعيين بجامعة قاصدي مرباح بورقلة. قد تحققت هذه الفرضية جزئيا فقط بتسجيل علاقة صردية ضعيفة بين منح تحسين المستوى بالخارج وتسجيل مستوى وأداء الأساتذة الجامعيين كمتغير تابع
- الفرضية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول المنح قصيرة المدى بالخارج تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، الكنية، الرتبة العلمية، سنوات الخبرة)، وقد تحققت الفرضية بعامة وجود فروقات ذات دلالة إحصائية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول المنح قصيرة المدى بالخارج تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، الرتبة العلمية، عدد سنوات التدريس، المؤهل العلمي)

2- نتائج الدراسة

- ✓ عظمي أساتذة جامعة ورفهه أظهروا نابعه لإستراتيجيه من برامج التكوين و تحسين المستوى باخارج بنى قصد تعزيز التكوين، و من أجل تلبية التغيرات التكنولوجية من العناصر بالأساتذة في مصنف الأساتذة، و توزيع المشورات العلمية الدولية، من خلال مشاركتهم في المؤتمرات و الندوات الدولية المتخصصة و التعرف على تلبية تعزيز المرتبة الدولية لجامعة و تلبية استخفاف المستوى لمؤسسة.
- ✓ إن الأهم كثره في تغيير المنهج و عناصره ما يتعلق بالمشاركة في المؤتمرات و المنشدات الدولية كان لها أثر سبي مغاير مستويات سابقة في تغييرها حيث كانت على مستوى منه المتغيرة أو كانت تدار بالدرجة في المنهج و تشجيع الأساتذة في حالة المشاركة.
- ✓ راسد ما قيمته 5% من المؤثره العامه لتصبح للمشاركات الدولية فيبين و قبل جدا ما تكسبه هذه المؤتمرات و المنشدات من نتائج و تأثيرها على أداء الأساتذة الجامعي.
- ✓ إن توزيع منح تحسين المستوى بنفس نسبة الأستاذة في العديد من الجامعات مع الأساتذة في التخصصات العلمية عبر الجغرافيا في مثل هذا الأخير، فهناك بعض الحالات و نظرا لإرتفاعهم بالمختار العلمية قد يستمر حضورهم لمدة لا تقل عن شهرًا مثلا.
- ✓ لا وجود لتقييم مدى استفادة المتعلمين من المنهج و مدى تأثيرها على أداء الأساتذة الجامعي، و
- ✓ عدم إشتراك الهيئات العممه في رسمه خطة منح تحسين المستوى للأداء جويين.
- ✓ يتضح أن هناك مستوى عالٍ لاهتمام الأساتذة الجامعيين بتحسين أدائهم وأداء الجامعة عنده زائد وهو ما يفسر حضور جامعة ورقية غير مرتكبة مقدمه ومقبلاً تحسين مناسبتين.
- ✓ إن اهتمام الجامعة بتوفير المنصبات الأساسية حصول أساتذتها على منح قصيرة المدى غير كافية،
- ✓ العلاقة الارتباطية بين منح قصيرة المدى كمنعز مستقل وأداء الأساتذة الجامعي كمنعز تابع علاقة عكسية غير قوية و منحصرة في عدد فقط ألا و مما يبحث العلمي و الجليل المناسبي. أما بعدى المنسوكات و عناصره المجتمع فلا توجد علاقة ارتباطية بينهما.
- ✓ هناك حرج من قبل الأساتذة الجامعيين على اتمام توظيفهم بالاقسام اللازمة و رعايتهم النهارقة البحثية مع مراعاة احتياجه في البحوث و التطور العلمي؟
- ✓ عدم الاعتناء على الاختيار توظيفات المسابقات و المؤتمرات التي شاركها أساتذتها
- ✓ تحرج الأساتذة الجامعيين جامعة قدامتي برنامج يورفه على علاقة البحوث العلمية؟
- ✓ استخدام الأساتذة الجامعيين أساليب متنوعة في التدريس تراخي حاجيات الطلاب؟
- ✓ يميل اساتذة جامعة قدامتي برنامج يورقة إلى التشارك في المنصبات الدولية الأوروبية ذات المستوى العالي؟
- ✓ عندما الأساتذة الجامعيين جامعة قدامتي برنامج يورفه في إجراء توظيفهم من تخصصات التخصصية جوي في مثل عدم توفر منح قصيرة المدى؟
- ✓ عدم كفاية نتائج المرفوعة للمعيد برنامج التدريس من خلال منح قصيرة المدى باخارج؟
- ✓ تراخي الأساتذة أن يكون الحدائق هم محور خصمه التدريس، ما منح عليه رضاء الطلاب تحسيني وأدائهم؟

- ✓ عدم تأمين بيئة اقتصادية مستقرة من كل قبل. أو خوف حتم من حزم جامعي غير، بالمثل تأتي بسببه في إمداد قدرات وإنتاجات هذا العضو.
- ✓ عدم توفير مناخ ملائم لتكوين الأسادة كما يجري التكوينات النظرية والعمية والتي تسمح له بتحقيق الكمالات اللازمة التي تساعد ومطاب سوق العمل في عدلته تحيط الجامعة، وذلك غير وجود التراكبات مع مناولات وشركات عمية، تبه تسمح بالتك.
- ✓ عدم إشراك الأسادة من صناعة القرار والافتراء الموقراني عدله في الخلال لمعاد العمية.

3- التوصيات

من خلال النتائج المتوصل إليها يمكن تقديم الاقتراحات التالية:

- ضرورة توفير وسائل الاتصال الحديثة بشكل كاف لمعاد نجاح عمية الإستفادة من منح تحسين المستوى؛
- ضرورة الاهتمام على الترويج المتطورة من الوزارة التي تشجع عمية تحسين الأداء؛
- ضرورة استغلال النجاح والنجاح العمية لتبني عمية الإستفادة من طاقه المنح؛
- ضرورة القيام بالتمارين دورية لتسويق من إحتياجات الأسادة؛
- التنبيل قدر الإمكان من فرص تكليف عمية التدريس عمها إدارة وبتدعيم عمية تنقل كاهل الأساد، وتأمينه منه الوقت والجهد الكبري مما يترك له أثر سبي تنم في الإنشغال والتكيف الرأى على قدرته، هذا ما يزيد الأثر في نظام... حيث كيف الأساد الجامعي عمها أخرى تنمى «ثقافة من مسؤول مختص، لمرحلة بيئية عمية...»
- تحسين المستوى الاقتصادي للأساد الجامعي والرفع من مكانته الاجتماعية لمعاد الأتمتة الإبداعية، أو مخبرة إلى الخارج فلما المرفق وتأمين المستوى العمي اللائق به.
- تأمين مستزمات العمل الجامعي من مكاتب ومعدات وتجهيزات عمية حديثة، وتوفير أدوات وأجهزة عمية الحديثة، وكل ما من شأنه أن تقود العمية البروية والقيام ببحوث عمية تقود عمل الجامعة.
- إعداد مبدأ التدرج العمي حيث يأخذ كل أساد مكانه المناسب واللائق ضمن الشكل الجامعي، كما يجري ما يمنع به من مكانه عمية توجهها درجة في سب التدرج العمي، مما يحفز ذلك هذا العناصر على التح. والمبادرة وتطوير الذات والبحث العمي لوصول إلى من شأنه مكانه المناسب في سب التطوير والتدرج العمي.
- التوجس والإفلاخ على أحدث أساليب التدريس والتطوير وحضور الندوات الخاصة بالتك.
- التدريس كبناء الخدمة على الوسائل التكنولوجية الحديثة في التدريس وتطوير الفهارس الذاتية والعمية وتمييزها عدله في استيعاب وفهم اللغات الأجنبية وذلك تسارة التطورات الخاصة في جميع الأنظمة.
- إجراء عمي حضور الندوات الدولية والتوصية بالندوات ذات الصلة بموضوع تخصصه.

- الأخرى في محاور البحث وفوق البحث وذلك للاستمرار في إجراء البحوث وعادة الانقطاع عنها والتأخير، هذا ما سيؤثر حتما على مستوى الأبحاث.
- دعم البحوث المستمرة لأستاذة العلوم العالي، حتى تتلاءم تكيفا مع أهداف البحوث التي نود أن يتزوج بين النظري والعملي .
- توسيع دائرة مشاركة الأبحاث من مساهمة أفراد وعادة الأئمة البروقراطي عامة في تخالف المساهمة العمية.
- توفير صياح دلائل البحوث الأبحاث مما يوزي المكونات النظرية والعمية والتي تسمح له بتحقيق الكميات اللازمة التي تساعد ومفاتيح سوق العمل في عداة تحيط الجامعة، وذلك عبر إيجاد الشراكات مع مؤسسات وشركات معينة تسمح بذلك



قائمة المراجع



المصادر والمراجع باللغة العربية :

أولاً: الكتب

- 1) الأندلس، ناصر الدين، تصورات إسلامية في السعيبة الجامعي والبحث العلمي، مكتبة روافع محمدي، 1997.
- 2) العاني أحمد، حسين، احمد علي أحمد، معهد الدراسات والبحوث العربية، عالم الكتب، القاهرة، الطبعة 3، 2003.
- 3) محمدي وسعيد، دورة الموارد البشرية، دار نشر والتوزيع، الأردن، 1996.
- 4) صباغ عبد، العريز: البريه وطريق التدريس، دار المعارف، ج 3، مصر، 1998.
- 5) عيسى محمد، عبد، اوهان، التدريس والتطوير، مدارس علمي لتعليم الأخرى والمنظمات، الرياض، 1981.
- 6) فرح عبد، معاصر، علم النفس وفضاء العصر، الطبعة 1، 1993، دار المعارف القاهرة.
- 7) كامل يونس، دورة الموارد البشرية، المحاضرات ومارسات، دار نشر المسار، لبنان، 1، 2008.
- 8) محمد، سعيد، سلطان، دورة الموارد البشرية، الدار الجامعية لطباعة والنشر، بيروت، 2002.
- 9) مصطفى عبيد شلوان، دورة الموارد البشرية، دار النشر والتوزيع، عمان، 1، 2000.
- 10) نورتي صبر، تدريس الموارد البشرية، دواء المقيونات الجامعية، الجزائر، 2010.

ثانياً: الرسائل الجامعية

أ - أطروحة دكتوراه

- 1) مراح سيرة، أكرم، سيرة تبحر تميزه موارد بشرية، على أداء الأفراد في الجامعات، دراسة حالة سيرة من جامعات الجزائر، أطروحة دكتوراه 2015، جامعة محمد، حيفر، مسكرة الجزائر

ب - رسالة ماجستير

- 1) حلال عبد، الله، المرادي العبداني، دور التدريس في رفع كفاءة أداء موظفي قطاع العاد، دراسة حالة وزارة الشؤون الاجتماعية مكاتب الضمان الاجتماعي عميقة، رسالة ماجستير 2014، جامعة المسار

ت - مذكرة ماستر

- 1) زرارن سيرة، دور التدريس في تحقيق الإنتاج الإداري للمورد البشري، مركز البحث العلمي والتقني للدراسات والبحوث، مسكرة، مذكرة ماستر 2014، جامعة مسكرة، الجزائر
- 2) عويي نوحه، تحقيق السياسات التدريسية في المؤسسات العمومية، دراسة حالة جامعة قاصدي مراح ورفقه خلال الفترة 2011-2015، رسالة ماستر 2016، جامعة قاصدي مراح ورفقه، الجزائر

ثالثاً: المقالات المنشورة

- 1) براهيم عبد، الرفع الاستراتيجي، منهاج باميز أحمد، تحقيق دور نقضه التدريس بالجامعات في مجال خدمة المجتمع، مجلة التربية، العدد 127، 2005، جامعة الأزهر.

- (2) جواب رحبوت. الأداة الوظيفية والاحتمالية لتأسيس الجامعة في نظام الأندلي (LM1)، مجلة العلوم الاقتصادية والاحتمالية، جامعة محمد الخامس، العدد 21، ديسمبر 2015.
- (3) خيال، راجه - عوني بوحمد - أسعد، ج.د.، تقنية فعالية التدريس في قطاع التعليم العالي، دراسة حالة جامعة ورقلة، مجلة أوقاف المؤسسات الجزائرية 2018، جامعة ورقلة الجزائر.
- (4) صلاح المدي، محمد، أثر ناشد. خصائص التعلم الجامعي العالي، كما يتركها عليه الجامعة الإسلامية في غزة، العدد 12، غزة.
- (5) عني بوحمد - صلاح شبح د.د. - سارة راشد الشامي. قياس أثر التدريس في أداء العاملين دراسة ميدانية على مديرية التربية محافظة أريحا، منطقة عماد، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية العدد (31) العدد (1) 2019، جامعة تشرين عماد.
- (6) نيرة جوجع - راجح بوفرة، تسمية المؤازرة البشيرة بمؤسسات التعليم العالي في الجزائر ومحفولات تطويرها، دراسة تطبيقية جامعة المسيلة، مجلة التنظيم والتعلم 2017، جامعة المسيلة الجزائر.

رأيها: المتأثير :

(1) - محمد دسوقي مراح برفقة، تقرير مجلس الإدارة - الدورة الأولى، 05 ماي 2019، ص 10.

المصادر والمراجع باللغة الأجنبية :

- 1^u; Jonathan Botitz de doctorat : **En Stratégie et Management des Organisation**, Institut d'Administration des Entreprises, Université de Sciences Technologies de LILLE, France, 2011
- 2^u; Prince Naga, Amran Amin Article: **European Journal of Business and Management**, Vol.5, N°4, 2013.
- 3^u; Ruusa Shiwayu Article : **A Research Project Submitted In Partial Fulfilment Of The Requirement For The Bachelors Of (HONS) Degree In Business Administration**, Faculty Of Strategic Management, Walvis Bay, The International University Of Management, Namibia, 2014.
- 4^u; Serge Barzucchetti et Jean François Claude, **Evaluation de la formation et performance de l'entreprise**, édition Liaison, Paris , 1995, p19.

مواقع الانترنت :

(1) كوردي أحمد السيد، مفهوم الأداة الوظيفية، بديك كتابه أولاد، تاريخ النشر 24-11-2019، ص 13، 50.



الملاحق

الملحق رقم (01) : بين أداة الدراسة (استمارة الاستبيان)

جامعة قاصدي مرباح ورقلة

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

استبيان

السادة و المحترمين الأساتذة الكرام، السلام عليكم ورحمة الله وبركاته، نحن نتمنى منكم المساعدة في إجراء بحث أكاديمي حول موضوع "تأثير استراتيجيات التسويق على أداء الأستاذ الجامعي"، وذلك من خلال إكمال استبياننا المرفق، الذي يمكنكم من التعبير عن آرائكم وتصوراتكم حول هذا الموضوع. استبياننا هذا يهدف إلى جمع المعلومات اللازمة لتحسين جودة التعليم والبحث العلمي في جامعتنا. نرجو منكم الرد على استبياننا في أقرب وقت ممكن، وذلك من خلال تعبئة الاستبيان وإرساله إلينا عن طريق البريد الإلكتروني على العنوان التالي: info@univ-bordj.dz. نأمل منكم التعاون معنا في هذا المشروع المهم. شكرًا لكم على مساهمتكم.

المحور الأول: منح تحسين المستوى بالخارج				الترقيم
الموافق	تجاوب	غير موافق		
			يوفر إدارتي أعباء إضافية خارج الحدود للتحسين في المستوى من منح تحسين المستوى، وذلك من خلال منح الأستاذ (الأساتذة)	111
			تسمح إدارتي منح تحسين المستوى للأستاذة من خلال منح إجازة إضافية من منح تحسين المستوى	112
			تسمح إدارتي منح تحسين المستوى للأستاذة من خلال منح إجازة إضافية من منح تحسين المستوى	113
			تتطلب إدارتي أعباء إضافية عند منح (تقديم مقترح بحثي) خاصة في منح تحسين المستوى	114
			الاستفادة من منح تحسين المستوى تكون دائما في منح تحسين المستوى للأستاذ	115
			الاستفادة من منح تحسين المستوى تكون دائما في منح تحسين المستوى للأستاذ	116
			يوجد إدارتي منح تحسين المستوى (منح أو منح) بعد منح تحسين المستوى	117
			إدارتي منح تحسين المستوى (منح أو منح) بعد منح تحسين المستوى	118
			معاقبة الاستاذة من منح تحسين المستوى (منح أو منح) بعد منح تحسين المستوى	119
			منع الإجازة الإضافية خاصة في منح تحسين المستوى	120
			الإجازة الإضافية من منح تحسين المستوى خاصة في منح تحسين المستوى	121

المحور الثاني: أداء الأستاذ الجامعي.

الترقيم	البحث المعني	غير موافق	تجاوب	موافق
01	أجري بحوث تعنى على تحقني متخصصة			
02	أجري على بحوث تعنى على بحثي			
03	أجري على بحوث النوعية وكمية متكررة			
04	أجرب أن تكون أبحاثي متنوعة			
05	أجرب أن أراعي بحوثي الحديثة والتطور المعنى			
06	أجرب على ريادة مهاراتي بحثية باستمرار			
07	أجرب أن أكون موجهات بحوثي لأبحاثي			
08	أجرب على أبحاثي أبحاثي البحث المعنى منع			

			أشراك في بائعوت عليه وإعريه باستمرار	09
			أخرى على كة أكوني أكوني على بوجيات وإفيع وإجرايه	10
			أفوه بأفوه أكونت من أكون أكونيه	11
			أفيع من أكون أكونت أكونيه وأفيع لا أكون من أكون أكون	12
موافق	محايد	غير موافق	الجمال الفلوريبي	
			أفوه أكونت بأفوه على أفيع لإفيعات	13
			أفيع إلى أفيع أكونت أكونت أكونت أكونت	14
			أفيع أكونت أكونت أكونت أكونت أكونت	15
			أفيع على أفيع أكونت على أفيع	16
			أفيع أفيعات أفيع أفيع أفيع أفيع أفيع أفيع	17
			أفيع على أفيع أفيع أفيع أفيع أفيع أفيع	18
			أفيع أفيع أفيع أفيع أفيع أفيع أفيع	19
			أفيع أفيع من أفيع أفيع أفيع أفيع	20
			أفيع أفيع أفيع أفيع أفيع أفيع أفيع	21
			أفيع أفيع أفيع أفيع أفيع أفيع أفيع	22
			أفيع أفيع أفيع أفيع أفيع أفيع أفيع	23
			أفيع أفيع أفيع أفيع أفيع أفيع أفيع	24
			أفيع أفيع أفيع أفيع أفيع أفيع أفيع	25
موافق	محايد	غير موافق	خدمة المجتمع	
			أفيع أفيع أفيع أفيع أفيع أفيع أفيع	26
			أفيع أفيع أفيع أفيع أفيع أفيع أفيع	27
			أفيع أفيع أفيع أفيع أفيع أفيع أفيع	28
			أفيع أفيع أفيع أفيع أفيع أفيع أفيع	29
			أفيع أفيع أفيع أفيع أفيع أفيع أفيع	30
			أفيع أفيع أفيع أفيع أفيع أفيع أفيع	31
			أفيع أفيع أفيع أفيع أفيع أفيع أفيع	32
			أفيع أفيع أفيع أفيع أفيع أفيع أفيع	33
			أفيع أفيع أفيع أفيع أفيع أفيع أفيع	34
موافق	محايد	غير موافق	العلاقات الانسانية (المسلوكيات)	
			أفيع أفيع أفيع أفيع أفيع أفيع أفيع	35
			أفيع أفيع أفيع أفيع أفيع أفيع أفيع	36
			أفيع أفيع أفيع أفيع أفيع أفيع أفيع	37
			أفيع أفيع أفيع أفيع أفيع أفيع أفيع	38
			أفيع أفيع أفيع أفيع أفيع أفيع أفيع	39
			أفيع أفيع أفيع أفيع أفيع أفيع أفيع	40
			أفيع أفيع أفيع أفيع أفيع أفيع أفيع	41

قائمة الملاحق

42	أبو حرم من الأمن والأمان في التعذيب		
43	أبواب خلافت عليه مع زملائي المحاضرين		
44	أحرم على بغير مدح بعيسى من باب التعذيب للعلم		
45	أستير طائفي في أمور تخصصه وتقويمه تعذيب المحاضرين		
46	أعوان وأشراف زملائي المحاضرين في الأمور البحثية والتعبئة		
47	أضرب زملائي المحاضرين في مناسبات الاحتفالية		

المحور الثالث : المعلومات الشخصية للأستاذ:

الجنس	ذكر	أنثى

العمر	أقل من 30 سنة	30 إلى 40 سنة	41 إلى 50 سنة	أكثر من 50 سنة

الكنية	الافتتاح	المخرجات	المعلومات التطبيقية	الحقوق	الدراسات والبحوث	الأنشطة	المعهد	المعهد	المعهد	المعهد

الرتبة	استاذ مساعد	استاذ محاضر	استاذ

سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	من 5 إلى 10 سنوات	من 11 إلى 20 سنة	أكثر من 20 سنة

عدد الكتب المنشورة خلال الحسب سنوات	00	01 إلى 03	04 إلى 06	أكثر من 6 كتب

عدد المقالات المنشورة خلال الحسب سنوات	00	01 إلى 03	04 إلى 08	أكثر من 8 مقالات

عدد المنقبات المشاركة خلال الحسب سنوات	00	01 إلى 03	04 إلى 08	أكثر من 8 ملتقيات

عدد المنح المستفاد منها خلال الحسب سنوات	00	01 إلى 02	03 إلى 04	أكثر من 4 منح

شكراً لتعاونكم معنا

الملحق رقم (02) :

قائمة الأساتذة الأعضاء المحكمين للإسيان

الرقم	الاسم	الرتبة	القسم/ الكنية
111	مناصرة رمد	أستاذ محاضر وأ	قسم عربى - نشر / كلية نعبه - الاقتصاد والنعبه - التجارة وعلوم - النعبه
112	فدوى حبه	أستاذ محاضر وأ	قسم عربى - نشر / كلية نعبه - الاقتصاد والنعبه - التجارة وعلوم - النعبه
113	كرواحه نعبه	أستاذ مساعد وأ	قسم عربى - نشر / كلية نعبه - الاقتصاد والنعبه - التجارة وعلوم - النعبه
114	بوجياد ناديه	أستاذ نعبه نعبه	قسم علوم الاجتماع / كلية نعبه - الاجتماعيه و الامانيه
115	نجر حبير	أستاذ محاضر وأ	قسم ادب عربى / كلية ادب و لغات
116	بوجياد نعبه	أستاذ محاضر وأ	قسم عربى - نشر / كلية نعبه - الاقتصاد والنعبه - التجارة وعلوم - نشر

الملحق رقم (03) :

المرسوم التنفيذي رقم 03-130 المؤرخ في 27 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 3 مايو سنة 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث

28 ربيع الثاني عام 1429 هـ مايو سنة 2008 م	الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية / العدد 23	18
- ويقتضى القانون رقم 98 - 11 المؤرخ في 29 ربيع الثاني عام 1419 الموافق 22 غشت سنة 1998 والمتضمن القانون التوجيهي والبرنامج العملي حول البحث العلمي والتطوير التكنولوجي 1998-2002، العدل والتنمية.		
- ويقتضى القانون رقم 99 - 05 المؤرخ في 18 ذي الحجة عام 1419 الموافق 4 أبريل سنة 1999 والمتضمن القانون التوجيهي للتعليم العالي، العدل والتنمية.		
- ويقتضى الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية.		
- ويقتضى المرسوم رقم 83 - 363 المؤرخ في 15 شعبان عام 1403 الموافق 28 مايو سنة 1983 والمتعلق بممارسة الوصاية التربوية على مؤسسات التكوين العالي.		
- ويقتضى المرسوم رقم 83 - 543 المؤرخ في 17 ذي الحجة عام 1403 الموافق 24 سبتمبر سنة 1983 والمتضمن القانون الأساسي النموذجي للمعهد الوطني للتعليم العالي، العدل والتنمية.		
- ويقتضى المرسوم رقم 85 - 243 المؤرخ في 16 محرم عام 1406 الموافق أول أكتوبر سنة 1985 والمتضمن القانون الأساسي النموذجي للمعاهد الوطنية للتكوين العالي، العدل.		
- ويقتضى المرسوم الرئاسي رقم 03 - 309 المؤرخ في 14 رجب عام 1424 الموافق 11 سبتمبر سنة 2003 والمتضمن تنظيم الشكاوى وتخصيص المستوى بالخارج وتسييرهما.		
- ويقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07 - 172 المؤرخ في 18 جمادى الأولى عام 1428 الموافق 4 يونيو سنة 2007 والمتضمن تعيين رئيس الحكومة.		
- ويقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07 - 173 المؤرخ في 18 جمادى الأولى عام 1428 الموافق 4 يونيو سنة 2007 والمتضمن تعيين أعضاء الحكومة.		
- ويقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07 - 304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم.		
- ويقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07 - 307 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد كيفية منح الزيادة الاستدلالية لشاغلي المناصب العليا في المؤسسات والإدارات العمومية.	<p>مرسوم تنفيذي رقم 08 - 130 المؤرخ في 27 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 3 مايو سنة 2008، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث.</p> <p>إن رئيس الحكومة، بناء على تقرير وزير التعليم العالي والبحث العلمي، وبناء على الدستور، لاسيما الفاتان 85 - 4 و125 (الفقرة 2) منه.</p>	

يرسم ما يأتي :

الباب الأول

أحكام عامة

الفصل الأول

مجال التطبيق

المادة الأولى : تطبيقا لأحكام المادتين 3 و11 من الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، يهدف هذا المرسوم إلى توضيح الأحكام الخاصة المطبقة على الموظفين المنتميين لأسلاك الأساتذة الباحثين وتحديد المدونة المرتبطة بها وكذا شروط الالتحاق بالرتب ومناصب الشغل المطبقة لها.

المادة 2 : يكون الأساتذة الباحثون المذكورون في المادة الأولى أعلاه، في وضعية الخدمة لدى المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري التي تضمن مهمة التكوين العالي.

الفصل الثاني

الحقوق والواجبات

المادة 3 : يخضع الأساتذة الباحثون الذين تسري عليهم أحكام هذا القانون الأساسي الخاص للحقوق والواجبات المنصوص عليها في الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه، ومجموع النصوص المتخذة لتطبيقه. كما يخضعون للنظام الداخلي للمؤسسات المذكورة في المادة 2 أعلاه.

المادة 4 : يؤدي الأساتذة الباحثون، من خلال التعليم والبحث، مهمة الخدمة العمومية للتعليم العالي.

و بهذه الصفة، يتعين عليهم القيام بما يأتي :

- إعطاء تدريس نوعي ومحين مرتبط بتطورات العلم والمعارف والتكنولوجيا والطرق البيداغوجية والتعليمية ومطابقا للمقاييس الأدبية والمهنية،
- المشاركة في إعداد المعرفة وضمان نقل المعارف في مجال التكوين الأولي والمتواصل،
- القيام بنشاطات البحث التكويني لتنمية كفاءاتهم وقدراتهم لممارسة وظيفة أستاذ باحث.

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 89 - 122 المؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1409 الموافق 18 يوليو سنة 1989 والمتضمن القانون الأساسي الخاص للعمال المنتميين للأسلاك التابعة للتعليم والتكوين العالين، المعدل والمتمم.

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90 - 99 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 والمتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري، بالنسبة للموظفين وأعاون الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 94 - 236 المؤرخ في 25 صفر عام 1415 الموافق 3 غشت سنة 1994 الذي يحدد كيفيات تطبيق المادة 6 من المرسوم التنفيذي رقم 89 - 122 المؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1409 الموافق 18 يوليو سنة 1989 والمتضمن القانون الأساسي الخاص للعمال المنتميين للأسلاك التابعة للتعليم والتكوين العالين، المعدل والمتمم والمادة 7 من المرسوم التنفيذي رقم 91 - 471 المؤرخ في 30 جمادى الأولى عام 1412 الموافق 7 ديسمبر سنة 1991 والمتضمن القانون الأساسي الخاص بالأطباء المتخصصين الاستشفائيين الجامعيين، المعدل والمتمم.

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 98 - 254 المؤرخ في 24 ربيع الثاني عام 1419 الموافق 17 غشت سنة 1998 والمتعلق بالتكوين في الدكتوراه وما بعد التدرج المتخصص والتأهيل الجامعي، المعدل والمتمم.

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 01 - 293 المؤرخ في 13 رجب عام 1422 الموافق أول أكتوبر سنة 2001 والمتعلق بمهام التعليم والتكوين التي يقوم بها أساتذة التعليم والتكوين العالين ومستخدمو البحث وأعاون عموميون آخرون باعتبارها عملا ثانويا، المعدل.

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 03 - 279 المؤرخ في 24 جمادى الثانية عام 1424 الموافق 23 غشت سنة 2003 الذي يحدد مهام الجامعة والقواعد الخاصة بتنظيمها وسيرها، المعدل والمتمم.

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 04 - 180 المؤرخ في 5 جمادى الأولى عام 1425 الموافق 23 يونيو سنة 2004 الذي يحدد صلاحيات مجلس آداب وأخلاقيات المهنة الجامعية وتشكيلته وسيره،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 05 - 299 المؤرخ في 11 رجب عام 1426 الموافق 16 غشت سنة 2005 الذي يحدد مهام المركز الجامعي والقواعد الخاصة بتنظيمه وسيره.

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 05 - 500 المؤرخ في 27 ذي القعدة عام 1426 الموافق 29 ديسمبر سنة 2005 الذي يحدد مهام المدرسة خارج الجامعة والقواعد الخاصة بتنظيمها وسيرها.

المادة 10 : يمكن دعوة الأساتذة الباحثين لشغل مناصب عليا هيكلية أو وظيفية لدى المؤسسات المذكورة في المادة 2 أعلاه.

وفي هذه الحالة، يتغير حجمهم الساعي للتدريس، وفق طبيعة هذه المسؤوليات حسب كفايات تحدد بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي.

لا يرخص للأساتذة الباحثين الشاغلين لمناصب عليا، بالقيام بمهام التعليم والتكوين بصفة ثانوية.

المادة 11 : يمكن دعوة الأساتذة الباحثين، في إطار اتفاقيات بين مؤسساتهم وقطاعات الأنشطة الأخرى، لضمان دراسات وخبرة وضبط مناهج تتطلبها احتياجات التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

يستفيد الأساتذة الباحثون من مكافأة خدماتهم حسب الكفايات والشروط المنصوص عليها في التنظيم المعمول به.

المادة 12 : لا يرخص للأساتذة الباحثين الممارسين نشاطا مربحا، تطبيقا للمادة 44 من الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والذكور أعلاه، بالقيام بمهام التعليم والتكوين بصفة ثانوية.

المادة 13 : يستفيد الأساتذة الباحثون من رخص الغياب دون فقدان الراتب، للمشاركة في المؤتمرات والملتقيات ذات الطابع الوطني أو الدولي التي تتصل بنشاطاتهم المهنية حسب الكفايات والشروط المنصوص عليها في التنظيم المعمول به.

المادة 14 : يمكن الأساتذة والأساتذة المحاضرين قسم "آ"، الذين مارسوا مدة خمس (5) سنوات متتالية بهذه الصفة، الاستفادة مرة واحدة خلال مساره المهني من عطلة علمية مدتها سنة واحدة لتمكينهم من تجديد معارفهم والمساهمة بذلك في تحسين النظام البيداغوجي والتنمية العلمية الوطنية. و يعتبرون طوال هذه السنة في وضعية نشاط.

وفي هذا الإطار، تجمع سنوات الممارسة في رتبة الأساتذة المحاضرين قسم "آ" مع سنوات الممارسة بصفة أستاذ.

تحدد كفايات تطبيق هذه المادة بموجب مرسوم.

المادة 15 : يمكن الأساتذة المساعدين الذين يحضرون رسالة دكتوراه، الاستفادة من انتداب، وفق الشروط المحددة في المرسوم الرئاسي رقم 03 - 309 المؤرخ في 14 رجب عام 1424 الموافق 11 سبتمبر سنة 2003 والذكور أعلاه.

المادة 5 : يستفيد الأساتذة الباحثون من كل الشروط الضرورية لتأدية مهامهم وترقيتهم الجامعية وكذا شروط النظافة والأمن المرتبطة بطبيعة نشاطاتهم.

المادة 6 : يتعين على الأساتذة الباحثين، ضمان خدمة التدريس وفقا للحجم الساعي السنوي المرجعي المحدد بـ 192 ساعة دروس. ويقابل هذا الحجم الساعي 288 ساعة من الأعمال الموجهة أو 384 ساعة من الأعمال التطبيقية طبقا للمعادلة الآتية:

ساعة (1) من الدروس تعادل ساعة ونصف (1.5) من الأعمال الموجهة وتساوي ساعتين (2) من الأعمال التطبيقية.

تحدد كفايات تطبيق هذه المادة بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي.

المادة 7 : يمكن الأساتذة المساعدين الذين يحضرون رسالة الدكتوراه الاستفادة من تكييف حجمهم الساعي للتدريس.

تحدد كفايات تطبيق هذه المادة بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي.

المادة 8 : يمكن دعوة الأساتذة الباحثين، في إطار التكوين العالي في الطور الأول المنصوص عليه في القانون رقم 99 - 05 المؤرخ في 18 ذي الحجة عام 1419 الموافق 4 أبريل سنة 1999، المعدل والمتمم والذكور أعلاه، لممارسة الإشراف الذي يتطلب متابعة دائمة للطالب.

وبهذه الصفة :

- يساعدون الطالب في عمله الشخصي (تنظيم وتسيير جدول توقيته وتعلم وسائل العمل الخاصة بالجامعة... إلخ)،

- يساعدون الطالب في أداء عمله التوثيقي (التحكم في الآلات الببليوغرافية واستعمال المكتبة)،

- يساعدون الطالب على اكتساب تقنيات التقييم والتكوين الذاتيين.

المادة 9 : يمكن دعوة الأساتذة الباحثين، لممارسة نشاطات البحث العلمي في فرق أو مخابر البحث وإدارتها وكذا تأطير التكوين في الدكتوراه.

تمارس هذه النشاطات، في إطار التزام فردي مرفق بدفتر شروط خاضع لتقييم سنوي.

تحدد شروط ممارسة هذه النشاطات وكفايات مكافأتها بموجب مرسوم.

- الإحالة على الاستيداع: 5 %،
- خارج الإطار: 5 %.

تحسب هذه النسب، استنادا إلى التعداد الحقيقي لكل رتبة.

الفصل الخامس

حركات النقل

المادة 21: بغض النظر عن أحكام المادة 158 من الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليوسنة 2006 والمذكور أعلاه، لا يمكن تحويل الأستاذ الباحث إلا بطلب منه.

الفصل السادس

التكوين

المادة 22: يتعين على الإدارة أن تنظم، بصفة دائمة، تكوينا متواصلا لفائدة الأساتذة الباحثين يهدف إلى تحسين مستواهم ولتطوير مؤهلاتهم المهنية وكذا تحيين معارفهم في مجال نشاطاتهم وفق الشروط المنصوص عليها في التنظيم المعمول به.

الفصل السابع

التقييم

المادة 23: يخضع الأساتذة الباحثون إلى تقييم متواصل ودوري.

وبهذه الصفة، يتعين عليهم إعداد تقرير سنوي عن نشاطاتهم العلمية والبيداغوجية عند نهاية السنة الجامعية بغرض تقييمه من طرف الهيئات العلمية والبيداغوجية المؤهلة.

تحدد كيفيات تطبيق هذه المادة بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي.

الفصل الثامن

التأديب

المادة 24: زيادة على أحكام المواد 178 إلى 181 من الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليوسنة 2006 والمذكور أعلاه، وتطبيقا للمادة 182 منه، يعتبر خطأ مهنيا من الدرجة الرابعة (4) قيام الأساتذة الباحثين أو مشاركتهم في عمل ثابت للانتحال وتزوير النتائج أو غش في الأعمال العلمية المطالب بها في رسائل الدكتوراه أو في أي منشورات علمية أو بيداغوجية أخرى.

الفصل الثالث

التوظيف والتثبيت والترقية والترقية في الدرجة

المادة 16: يوظف الأساتذة الباحثون الخاضعون لهذا الرسوم، بصفة متربصين ويلزمون بتأدية تربص تجريبي مدته سنة واحدة.

بعد انتهاء مدة التربص التجريبي، يرسم المتربصون، أو يخضعون لفترة تربص تجريبي أخرى لنفس المدة ولمرة واحدة فقط، أو يسرحون دون إشعار مسبق أو تعويض.

المادة 17: يعلن عن ترسيم الأساتذة الباحثين من طرف مسؤول المؤسسة باقتراح من عميد الكلية أو من مدير المعهد أو من رئيس قسم الدراسة، بعد أخذ رأي:

- اللجنة العلمية للقسم، بالنسبة للكلية والدراسة،

- المجلس العلمي للمعهد، بالنسبة للمعهد لدى الجامعة ومعهد المركز الجامعي.

تخضع بالضرورة، اقتراحات تمديد التربص والتسريح لرأي هيئة التقييم البيداغوجية والعلمية الأعلى مباشرة.

المادة 18: تطبيقا للمادة 108 من الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليوسنة 2006 والمذكور أعلاه، يعفى من التربص الأساتذة الباحثون الذين تمت ترقيتهم إلى رتبة أعلى مباشرة في نفس السلك أو في سلك أعلى مباشرة.

المادة 19: تحدد وتائر الترقية في الدرجات المطبقة على الأساتذة الباحثين كما يأتي:

- حسب المدة الدنيا بالنسبة للأساتذة،

- حسب الدتين الدنيا والمتوسطة بالنسبة للأساتذة المحاضرين،

- حسب المدة الدنيا والمتوسطة والقصوى بالنسبة للأساتذة الساعدين.

الفصل الرابع

الوضعيات القانونية الأساسية

المادة 20: تحدد النسب القصوى للأساتذة الباحثين المحتمل وضعهم، بناء على طلبهم، في إحدى الوضعيات القانونية الأساسية المعينة أدناه، بالنسبة إلى كل مؤسسة كما يأتي:

- الانتداب: 10 %،

الفرع الثاني أحكام انتقالية

المادة 31 : يدمج في رتبة معيد، المعيدون.

الفصل الثاني سلك الأساتذة المساعدين

المادة 32 : يضم سلك الأساتذة المساعدين رتبين (2) :

- رتبة الأستاذ المساعد قسم "ب"،
- رتبة الأستاذ المساعد قسم "أ".

الفرع الأول الأستاذ المساعد قسم "ب"

الفقرة الأولى تحديد المهام

المادة 33 : يكلف الأستاذ المساعد قسم "ب" بما يأتي :

- ضمان الأعمال الموجهة أو الأعمال التطبيقية، حسب الحجم الساعي المنصوص عليه في المادة 6 أعلاه،
- تصحيح أوراق الامتحانات التي يكلف بها،
- المشاركة في مداورات لجان الامتحانات،
- المشاركة في أشغال فرقته أو لجنته البيداغوجية،
- استقبال الطلبة ثلاث (3) ساعات في الأسبوع من أجل نصحتهم وتوجيههم.

الفقرة الثانية شروط التوظيف والترقية

المادة 34 : يوظف بصفة أستاذ مساعد قسم "ب" بمقرر من مسؤول المؤسسة :

- على أساس الشهادة، الحائزون دكتوراه دولة أو شهادة دكتوراه في العلوم أو شهادة معترف بمعادلتها،
 - عن طريق المسابقة على أساس الشهادة، الحائزون شهادة الماجستير أو شهادة معترف بمعادلتها.
- يجب أن تكون شهادة الماجستير المحصل عليها في إطار المرسوم التنفيذي رقم 98 - 254 المؤرخ في 24 ربيع الثاني عام 1419 الموافق 17 غشت 1998، المعدل والمتّم والمذكور أعلاه، أو الشهادة المعترف بمعادلتها بتقدير "قريب من الحسن" على الأقل.

الفصل التاسع الأحكام العامة للاندماج

المادة 25 : يدمج الأساتذة الباحثون النتمون لأسلاك ورتب شعبة التعليم والتكوين العالين المنصوص عليها في المرسوم التنفيذي رقم 89 - 122 المؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1409 الموافق 18 يوليو سنة 1989 والمذكور أعلاه، ويرسمون ويعاد تصنيفهم، عند بداية سريان مفعول هذا المرسوم، في الأسلاك والرتب المطابقة، المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي الخاص.

المادة 26 : يرتب الأساتذة الباحثون المذكورون في المادة 25 أعلاه، في الدرجة المطابقة للدرجة التي يحوزونها في رتبهم الأصلية. ويؤخذ باقي الأقدمية المكتسبة في الرتبة الأصلية في الحسبان عند الترقية في رتبة الاستقبال.

المادة 27 : يدمج المتربصون الذين عينوا قبل أول يناير سنة 2008 بصفة متربصين ويرسمون بعد استكمال الفترة التجريبية المحددة في المرسوم التنفيذي رقم 89 - 122 المؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1409 الموافق 18 يوليو سنة 1989 والمذكور أعلاه.

الباب الثاني مدونة الأسلاك

المادة 28 : تحدد مدونة أسلاك الأساتذة الباحثين كما يأتي :

- سلك المعيدين،
- سلك الأساتذة المساعدين،
- سلك الأساتذة المحاضرين،
- سلك الأساتذة.

الفصل الأول سلك المعيدين

المادة 29 : يبقى سلك المعيدين في طريق الزوال.

الفرع الأول تحديد المهام

المادة 30 : يكلف المعيد بما يأتي :

- ضمان الأعمال الموجهة أو الأعمال التطبيقية حسب الحجم الساعي المنصوص عليه في المادة 6 أعلاه،
- تصحيح أوراق الامتحانات التي يكلف بها،
- المشاركة في مداورات لجان الامتحانات،
- المشاركة في أشغال فرقته أو لجنته البيداغوجية،

عينوا في منصب عال لكلف بالدروس المنصوص عليه في المادة 50 من الرسوم التنفيذية رقم 89 - 122 المؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1409 الموافق 18 يوليو سنة 1989، المعدل والمتمم والمذكور أعلاه.

الفصل الثالث

سلك الأساتذة المحاضرين

المادة 40 : يضم سلك الأساتذة المحاضرين رتبين (2) :

- رتبة أستاذ محاضر قسم "ب"،
- رتبة أستاذ محاضر قسم "أ".

الفرع الأول

الأستاذ المحاضر قسم "ب"

الفقرة الأولى

تحديد المهام

المادة 41 : يكلف الأستاذ المحاضر قسم "ب" بما يأتي:

- ضمان التدريس في شكل دروس حسب الحجم الساعي المنصوص عليه في المادة 6 أعلاه،
- تحضير وتحسين دروسه،
- ضمان إعداد الطبوعات والكتب وكل مستند بيداغوجي آخر،
- ضمان حسن سير الامتحانات التي يكلف بها،
- المشاركة في مداورات لجان الامتحانات وتحضير المواضيع وتصحيح أوراق الامتحانات،
- المشاركة في أشغال فرقته و/أو لجنته البيداغوجية،
- ضمان تأطير نشاطات التكوين الخارجي للطلبة،
- استقبال الطلبة ثلاث (3) ساعات في الأسبوع من أجل نصحتهم وتوجيههم.

الفقرة الثانية

شروط الترقية

المادة 42 : يرقى بصفة أستاذ محاضر قسم "ب" بمقرر من مسؤول المؤسسة :

- الأساتذة المساعدون قسم "ب" الرسميون،
- الحاصلون على شهادة دكتوراه في العلوم أو شهادة معترف بمعادلتها،
- الأساتذة المساعدون قسم "أ" الحاصلون على شهادة دكتوراه في العلوم أو شهادة معترف بمعادلتها.

المادة 35 : يرقى بصفة أستاذ مساعد قسم "ب" على أساس الشهادة، العيدون الذين تحصلوا بعد توظيفهم على شهادة الماجستير أو شهادة معترف بمعادلتها.

الفقرة الثالثة

أحكام انتقالية

المادة 36 : يدمج في رتبة أستاذ مساعد قسم "ب"، الأساتذة المساعدون الرسميون والتربصون.

الفرع الثاني

الأستاذ المساعد قسم "أ"

الفقرة الأولى

تحديد المهام

المادة 37 : يكلف الأستاذ المساعد قسم "أ" بما يأتي :

- ضمان التدريس في شكل دروس و/أو عند الاقتضاء في شكل أعمال موجهة أو أعمال تطبيقية، حسب الحجم الساعي المنصوص عليه في المادة 6 أعلاه،
- تحضير وتحسين دروسه،
- تصحيح أوراق الامتحانات التي يكلف بها،
- المشاركة في مداورات لجان الامتحانات،
- المشاركة في أشغال فرقته أو لجنته البيداغوجية،
- استقبال الطلبة ثلاث (3) ساعات في الأسبوع من أجل نصحتهم وتوجيههم.

الفقرة الثانية

شروط الترقية

المادة 38 : يرقى في رتبة أستاذ مساعد قسم "أ" بمقرر من مسؤول المؤسسة، الأساتذة المساعدون قسم "ب" الرسميون والذين يثبتون ثلاثة (3) تسجيلات متتالية في الدكتوراه، بناء على اقتراح من عميد الكلية، أو من مدير المعهد أو من رئيس قسم المدرسة، بعد أخذ رأي :

- اللجنة العلمية للقسم بالنسبة للكلية والمدرسة،
- المجلس العلمي للمعهد بالنسبة للمعهد لدى الجامعة ومعهد المركز الجامعي.

الفقرة الثالثة

أحكام انتقالية

المادة 39 : يدمج، قصد التأسيس الأولي للرتبة، ويرسم ويرتب في رتبة أستاذ مساعد قسم "أ"، عند تاريخ سريان هذا الرسوم، الأساتذة المساعدون الذين

- الأساتذة المساعدون قسم "أ" الحاصلون على دكتوراه دولة أو على شهادة معترف بمعادلتها،

- الأساتذة المساعدون قسم "ب" الرسمون ، الحاصلون على دكتوراه دولة أو على شهادة معترف بمعادلتها.

الفقرة الثالثة أحكام انتقالية

المادة 46 : يدمج في رتبة أستاذ محاضر قسم "أ"، الأساتذة المحاضرون.

الفصل الرابع سلك الأساتذة

المادة 47 : يضم سلك الأساتذة رتبة أستاذ.

المادة 48 : تؤسس لجنة جامعية وطنية تتكفل بتقييم النشاطات والنشورات العلمية والبيداغوجية، للأساتذة المحاضرين قسم "أ" المرشحين للترقية لرتبة أستاذ.

تعد اللجنة الجامعية الوطنية معايير التقييم وشبكة التنقيط المتعلقة بها وتعرضها على الوزير المكلف بالتعليم العالي للموافقة عليها.

يعين أعضاء اللجنة بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي من بين الأساتذة الباحثين المنتميين لسلك الأساتذة الذين يثبتون ثلاث (3) سنوات أقدمية بهذه الصفة على الأقل.

يحدد تنظيم اللجنة وسيرها بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي.

الفرع الأول تحديد للمهام

المادة 49 : يكلف الأستاذ بما يأتي:

- ضمان التدريس في شكل دروس حسب الحجم الساعي المنصوص عليه في المادة 6 أعلاه.

- تحضير وتحيين دروسه،

- إعداد المطبوعات والكتب وكل مستند بيداغوجي آخر،

- ضمان حسن سير الامتحانات التي يكلف بها،

- المشاركة في مداورات لجان الامتحانات وتحضير المواضيع وتصحيح أوراق الامتحانات،

الفقرة الثالثة أحكام انتقالية

المادة 43 : يدمج بصفة أستاذ محاضر قسم "ب"، قصد التأسيس الأولي للرتبة، ويرسم ويرتب عند تاريخ سريان مفعول هذا المرسوم، الأساتذة المساعدون الرسمون الحاصلون على شهادة دكتوراه في العلوم أو شهادة معترف بمعادلتها.

الفرع الثاني

الأستاذ المحاضر قسم "أ"

الفقرة الأولى تحديد للمهام

المادة 44 : يكلف الأستاذ المحاضر قسم "أ" بما يأتي :

- ضمان التدريس في شكل دروس حسب الحجم الساعي المنصوص عليه في المادة 6 أعلاه،

- تحضير وتحيين دروسه،

- ضمان إعداد المطبوعات والكتب وكل مستند بيداغوجي آخر،

- ضمان حسن سير الامتحانات التي يكلف بها،

- المشاركة في مداورات لجان الامتحانات وتحضير المواضيع وتصحيح أوراق الامتحانات،

- المشاركة في أشغال فرقته و/أو لجنته البيداغوجية،

- المشاركة في نشاطات التصور والخبرة البيداغوجية في مجالات إعداد برنامج التعليم ووضع أشكال تكوين جديد وتقييم البرامج والمسارات،

- ضمان تأطير الأساتذة المساعدين في إعداد وتحيين الأعمال الموجهة والأعمال التطبيقية،

- ضمان تأطير التكوين البيداغوجي للأساتذة المتربصين،

- ضمان تأطير نشاطات التكوين الخارجي للطلبة،

- استقبال الطلبة ثلاث (3) ساعات في الأسبوع من أجل نصحتهم وتوجيههم.

الفقرة الثانية شروط الترقية

المادة 45 : يرقى بصفة أستاذ محاضر قسم "أ" بمقرر من مسؤول المؤسسة :

- الأساتذة المحاضرون قسم "ب" الذين يثبتون تأهيلا جامعيًا أو درجة معترف بمعادلتها،

الفرع الأول تحديد المهام

المادة 54 : زيادة على المهام الموكلة للأساتذة، يكلف الأستاذ المميز بما يأتي :

- ضمان محاضرات وحلقات وورشات على مستوى التكوين في الدكتوراه،
- استقبال طلبية الدكتوراه من أجل نصحتهم وتوجيههم،
- المشاركة في تحديد محاور البحث ذات الأولوية في ميدانهم،
- ضمان مهام الدراسات والاستشارة والخبرة أو التنسيق العلمي و/أو البيداغوجي.

يمكن دعوة الأستاذ المميز للقيام بمهام التمثيل لدى الهيئات الوطنية أو الدولية.

الفرع الثاني شروط التعيين

المادة 55 : يعين في درجة أستاذ مميز، بعد أخذ رأي اللجنة الوطنية للتمييز، الأساتذة الذين يستوفون الشروط الآتية :

- خمس عشرة (15) سنة من الخدمة الفعلية بصفة أستاذ،

- تأطير مذكرات الماجستير و/أو رسائل الدكتوراه، إلى غاية مناقشتها بصفة مشرف، وذلك منذ التعيين في رتبة أستاذ،

- نشر مقالات في مجلات علمية ذات سمعة معترف بها منذ تعيينهم في رتبة أستاذ،

- نشر كتب ذات طابع علمي وسندات و/أو مطبوعات منذ تعيينهم في رتبة أستاذ.

تحدد كفايات تطبيق هذه المادة بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي.

المادة 56 : تحدد كفايات التعيين في درجة أستاذ مميز بموجب نص خاص.

الفرع الثالث أحكام انتقالية

المادة 57 : يعين في درجة أستاذ مميز، الأساتذة الذين يثبتون، عند تاريخ سريان هذا الرسم، عشرين (20) سنة خدمة فعلية بهذه الصفة، وإنتاج علمي وبيداغوجي منذ الالتحاق برتبة أستاذ، بعد أخذ رأي مجلس آداب وأخلاقيات المهنة الجامعية.

- المشاركة في أشغال فرقته و/أو لجنته البيداغوجية،

- ضمان تأطير الأساتذة المساعدين في إعداد وتعيين الأعمال الموجهة والأعمال التطبيقية،

- ضمان تأطير التكوين البيداغوجي للأساتذة المتربصين،

- ضمان نشاطات التصور والخبرة البيداغوجية في مجالات إعداد برنامج التعليم ووضع أشكال تكوين جديد وتقييم البرامج والمسارات،

- استقبال الطلبة ثلاث (3) ساعات في الأسبوع من أجل نصحتهم وتوجيههم.

الفرع الثاني شروط الترقية

المادة 50 : يرقى إلى رتبة أستاذ، بعد أخذ رأي اللجنة الجامعية الوطنية، الأساتذة المحاضرون قسم "أ" الذين يثبتون خمس (5) سنوات نشاط فعلي بهذه الصفة والمسجلون في قائمة التأهيل العدة من قبل الوزير المكلف بالتعليم العالي.

تعلن الترقية إلى رتبة أستاذ بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي أو عند الاقتضاء بقرار مشترك مع الوزير المعني.

الفرع الثالث أحكام انتقالية

المادة 51 : يدمج في رتبة أستاذ، الأساتذة.

الفصل الخامس الاستاذ المميز

المادة 52 : تؤسس درجة أستاذ مميز.

المادة 53 : تؤسس لجنة وطنية للتمييز تكلف بتقييم النشاطات والمنشورات العلمية والبيداغوجية للأساتذة المرشحين للتعيين في درجة أستاذ مميز.

تعد اللجنة الوطنية للتمييز معايير التقييم وشبكة التنقيط المتعلقة بها وتعرضها على الوزير المكلف بالتعليم العالي للموافقة عليها.

يعين أعضاء اللجنة بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي من بين الأساتذة الباحثين الذين يثبتون درجة أستاذ مميز.

يحدد تنظيم اللجنة وسيرها بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي.

الباب الثالث

الاحكام المطبقة على المناصب العليا

المادة 58 : تطبيقا لاحكام المادة 11 (الفقرة الاولى) من الامر رقم 06 - 03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليوسنة 2006 والمذكور اعلاه، تحدد قائمة المناصب العليا المطابقة لاسلاك الاساتذة الباحثين كما يأتي :

- مسؤول فريق ميدان التكوين،
- مسؤول فريق شعبة التكوين،
- مسؤول فريق الاختصاص.

المادة 59 : يحدد عدد المناصب العليا المنصوص عليها في المادة 58 اعلاه، بقرار مشترك بين الوزير المكلف بالتعليم العالي والوزير المكلف بالالية والوزير المعني، عند الاقتضاء، والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

الفصل الاول

تحديد المهام

المادة 60 : يكلف مسؤول فريق ميدان التكوين بما يأتي :

- تنشيط أعمال فريق ميدان التكوين،
- اقتراح البرنامج البيداغوجي لمسارات التكوين،
- إعداد ممرات بين مسارات التكوين للسماح بالتوجيه التدريجي للطلبة،
- وضع مناهج بيداغوجية متوافقة،
- تنظيم تقييم أشكال التكوين والتدريس،
- السهر على انسجام المسارات وإبداء الرأي فيما يخص جدوى مسار التكوين أو تعديله،
- السهر على الانسجام العام للتربصات المنصوص عليها في التكوين،
- مساعدة رئيس القسم في التسيير البيداغوجي للتكوين العالي في التدرج.

المادة 61 : يكلف مسؤول فريق شعبة التكوين بما يأتي :

- تنشيط أعمال فريق شعبة التكوين،
- اقتراح قائمة الاختصاصات التي تكوّن الشعبة،
- اقتراح فتح أو غلق اختصاصات في الشعبة،
- متابعة وضع الإشراف في الطور الأول،

- وضع طريقة إنجاز ومتابعة التربصات،
- اقتراح إجراءات بيداغوجية من أجل السير الحسن للجدوع المشتركة للتكوين العالي للتدرج.

المادة 62 : يكلف مسؤول فريق الاختصاص بما يأتي :

- تنشيط أعمال فريق الاختصاص،
- السهر على إنجاز أهداف التكوين في الاختصاص الذي يكلف به،
- اقتراح كل تدبير من شأنه تحسين برنامج تكوين الاختصاص،
- ترقية وتنشيط الليات الإدماج المهني للمتخرجين،
- اقتراح تدابير بيداغوجية من أجل السير الحسن لاختصاصات التكوين العالي للتدرج.

الفصل الثاني

شروط التعيين

المادة 63 : يعين مسؤول فريق ميدان التكوين لمدة ثلاث (3) سنوات، قابلة للتجديد مرة واحدة، من بين الأساتذة أو الأساتذة المحاضرين قسم "آ"، بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي أو، عند الاقتضاء، بقرار مشترك مع الوزير المعني، بناء على اقتراح من مسؤول المؤسسة بعد أخذ رأي المجلس العلمي.

المادة 64 : يعين مسؤول فريق شعبة التكوين لمدة ثلاث (3) سنوات، قابلة للتجديد مرة واحدة، من بين الأساتذة المحاضرين قسمي "آ" و"ب" والأساتذة المساعدين قسم "آ"، بمقرر من مسؤول المؤسسة، بناء على اقتراح من عميد الكلية أو من مدير المعهد أو من رئيس القسم، بعد أخذ رأي المجلس العلمي للكلية أو المعهد أو المدرسة.

المادة 65 : يعين مسؤول فريق الاختصاص لمدة ثلاث (3) سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة، من بين الأساتذة الباحثين الذين يثبتون رتبة أستاذ مساعد قسم "آ" على الأقل، بمقرر من مسؤول المؤسسة، بناء على اقتراح من عميد الكلية أو من مدير المعهد أو من رئيس القسم، بعد أخذ رأي المجلس العلمي للكلية أو المعهد أو المدرسة.

المادة 66 : تحدد تشكيلة فريق ميدان التكوين وفريق شعبة التكوين وفريق الاختصاص وكيفية سيرها بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي.

الباب الرابع
تصنيف الرتب والزيادات الاستدلالية للمناصب العليا

الفصل الأول
تصنيف الرتب

المادة 67 : تطبيقا للمادة 118 من الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه، يحدد تصنيف الرتب التابعة لأسلاك الأساتذة الباحثين طبقا للجدول الآتي :

التصنيف		الرتب	الأسلاك
الرقم الاستدلالي الأدنى	الصف		
1480	قسم فرعي 7	خارج الصف	أستاذ
1280	قسم فرعي 6		أستاذ محاضر قسم "أ"
1125	قسم فرعي 4		أستاذ محاضر قسم "ب"
1055	قسم فرعي 3		أستاذ مساعد قسم "أ"
930	قسم فرعي 1		أستاذ مساعد قسم "ب"
578	الصف 13		معيد

الباب الخامس
احكام خاصة

المادة 70 : يدمج الأساتذة الباحثون من جنسية أجنبية العاملون في الجزائر، والذين اكتسبوا الجنسية الجزائرية والحائزون إحدى الرتب المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي الخاص، في الرتبة المحصل عليها ابتداء من تاريخ اكتساب الجنسية الجزائرية.

المادة 71 : يوظف بصفة أستاذ أو أستاذ محاضر، الأساتذة الباحثون من جنسية جزائرية الذين يثبتون رتبة أستاذ أو رتبة أستاذ محاضر أو رتبة معترف بمعادلتها محصل عليها في الخارج.

المادة 72 : يدمج أو يوظف، حسب الحالة، الأساتذة الباحثون المذكورون في المادتين 70 و71 أعلاه، ويرسمون في نفس التاريخ، بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي أو عند الاقتضاء، بقرار مشترك مع الوزير العني.

المادة 73: تحسب الأقدمية المكتسبة من الأساتذة الباحثين المذكورين في المادتين 70 و71 أعلاه، في إطار تعويض الخبرة المهنية، بنسبة 1,4 % عن كل سنة نشاط.

المادة 68 : يستفيد الأستاذ المميز، زيادة على الراتب الذي يتقاضاه الأستاذ، تعويض التميز الذي يحدد مبلغه وشروط دفعه بموجب مرسوم.

الفصل الثاني

الزيادة الاستدلالية للمناصب العليا

المادة 69 : تطبيقا للمادة 3 من المرسوم الرئاسي رقم 07 - 307 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 والمذكور أعلاه، تحدد الزيادة الاستدلالية المطابقة لأسلاك الأساتذة الباحثين، طبقا للجدول الآتي :

الزيادة الاستدلالية		المناصب العليا
الرقم الاستدلالي	المستوى	
495	12	مسؤول فريق ميدان التكوين
405	11	مسؤول فريق شعبية التكوين
325	10	مسؤول فريق الاختصاص

المادة 74 : تؤخذ الأقدمية المكتسبة من طرف الأساتذة الباحثين المذكورين في المادتين 70 و71 أعلاه، بعين الاعتبار في الترقية في رتبة أوسلك عال وكذا للتعيين في منصب عال أو في درجة أستاذ مميز.

الباب السادس

أحكام ختامية

المادة 75 : يسري مفعول هذا المرسوم ابتداء من أول يناير سنة 2008.

المادة 76 : تلغى أحكام المرسوم التنفيذي رقم 89 - 122 المؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1409 الموافق 18 يوليو سنة 1989 والمذكور أعلاه، المخالفة لهذا المرسوم.

غير أن النصوص المتخذة لتطبيقه تبقى سارية المفعول إلى غاية صدور النصوص التطبيقية للنصوص عليها في هذا المرسوم.

المادة 77 : ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرر بالجزائر في 27 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 3 مايو سنة 2008.

عبد العزيز بلخادم



الملحق رقم (04)

قرار وزاري مشترك بتاريخ 25 ديسمبر 2011 والمتضمن تنظيم التكوين وتحسين المستوى في الخارج وتسييرها

3 صفر عام 1433 هـ 28 ديسمبر سنة 2011 م	الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية / العدد 71	36
قرارات، مقررات، آراء		
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي		
<p>قرار وزاري مشترك مؤرخ في 30 محرم عام 1433 الموافق 28 ديسمبر سنة 2011، يحدد كفايات تطبيق المواد 6 و27 و28 من المرسوم الرئاسي رقم 03-309 المؤرخ في 14 رجب عام 1424 الموافق 11 سبتمبر سنة 2003 والمتضمن تنظيم التكوين وتحسين المستوى في الخارج وتسييرهما.</p>		
إن وزير الشؤون الخارجية		
ووزير المالية		
ووزير التعليم العالي والبحث العلمي		
<p>- بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 02-403 المؤرخ في 21 رمضان عام 1423 الموافق 26 نوفمبر سنة 2002 الذي يحدد صلاحيات وزير الشؤون الخارجية.</p>		
<p>- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 03-309 المؤرخ في 14 رجب عام 1424 الموافق 11 سبتمبر سنة 2003 والمتضمن تنظيم التكوين وتحسين المستوى في الخارج وتسييرهما، لا سيما المواد 6 و27 و28 منه.</p>		
<p>- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 10-149 المؤرخ في 14 جمادى الثانية عام 1431 الموافق 28 مايو سنة 2010 والمتضمن تعيين أعضاء الحكومة.</p>		
<p>- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 94-260 المؤرخ في 19 ربيع الأول عام 1415 الموافق 27 غشت سنة 1994 الذي يحدد صلاحيات وزير التعليم العالي والبحث العلمي.</p>		
<p>- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 95-54 المؤرخ في 15 رمضان عام 1415 الموافق 15 فيفراير سنة 1995 الذي يحدد صلاحيات وزير المالية.</p>		
<p>- وبمقتضى القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 5 رجب عام 1432 الموافق 7 يونيو سنة 2011 الذي يحدد مدونة نفقات وإيرادات حساب التخصيص الخاص رقم 058-302 الذي عنوانه "تسيير التكوين بالخارج".</p>		
يشتركون ما يأتي :		
<p>اللغة الأولى : تطبيقا لأحكام المواد 6 و27 و28 من المرسوم الرئاسي رقم 03-309 المؤرخ في 14 رجب عام</p>		
<p>1424 الموافق 11 سبتمبر سنة 2003، والذكور أعلاه، بهدف هذا القرار إلى تحديد مجال المنحة الدراسية والامتيازات للحملة المختصة للمتقنين من التكوين في الخارج، لمدة تزيد عن سنة (6) لشهر.</p>	<p>المادة 2 : يتم التكفل بالمصاريف والامتيازات المنوطة للمستفيد من التكوين في الخارج، من طرف الإدارة أو المؤسسة الأصلية، كما يأتي :</p>	<p>- يتلقى المستفيد من التكوين الإقليمي بالخارج منحة دراسية تحسب منها ماثني عشر (12) شهرا من كل سنة جامعية. غير أنه يمكن أن تقل المنحة الدراسية عن المدة المذكورة أعلاه إذا كانت مدة التكوين تقل عن اثني عشر (12) شهرا.</p>
<p>- يدفع للمستفيد من التكوين الإقليمي في الخارج تمليك يغطي ثلاثة (3) أشهر، عند الذهاب للتكوين، ويتقاضى عن باقي مدة التكوين منحة تدفع له كل ثلاثة (3) أشهر من طرف المؤسسة الدبلوماسية أو القنصلية المختصة إقليميا. ويتم الدفع بعد تقديم الوثائق الثبوتية لتسجيل المستفيد ابتداء من تاريخ الوصول الفعلي إلى البلد الاستقبال.</p>	<p>- يتم التكفل بمصاريف الضريبة الاجتماعية للمستفيد من التكوين الإقليمي في الخارج، من طرف الإدارة أو المؤسسة الأصلية.</p>	<p>- تلحق للمستفيد من التكوين الإقليمي في الخارج، تذكرة سفر نهائيا وإيليا، سنويا، بالطريقة الأكثر اقتصادا، من الجزائر نحو البلد الاستقبال تتكفل بعونها الإدارة أو المؤسسة الأصلية.</p>
<p>- يعطى للمستفيد من التكوين الإقليمي في الخارج سند شحن فائض وزن الأمثلة قدره ثمانون (80) كيلوغراما، عند انتهاء فترة التكوين، تتكفل بعونها الإدارة أو المؤسسة الأصلية.</p>	<p>- تتكفل المؤسسة الدبلوماسية أو القنصلية المختصة إقليميا بكل التكاليف الناجمة عن مصاريف التسجيل والتكوين خلال المسار الدراسي للمستفيد من التكوين الإقليمي في الخارج.</p>	<p>المادة 3 : يتم تعويض تكاليف التسجيل والدراسة والخير عندما تكون على عاتق الطالب أو العامل بتقديم النسخ الأصلية للوثائق الحاسمة الثبوتية.</p>

المستفيدون من منحة مقدمة من دولة أو منظمة أجنبية. يكون مبلغها أقل من المنحة الدراسية المدة في المادة 2 أعلاه، منحة تكديمية يحدد مبلغها الشهري طبقا للجدول رقم 3 الملحق بهذا القرار.

في حالة التعليق المؤقت للمنحة من طرف الطرف الأجنبي، يمكن تمديد صرف مبلغ المنحة التكميلية بعد الموافقة المسبقة من الهيئة المرسل. لمدة لا تتجاوز التي عشر (12) شهرا.

المادة 8: إذا توجب على الطالب المستفيد أن يتابع في إطار دراسته تدريبيًا، فإن مصاريف المشاركة تتحملها ميزانية الدولة، إذا لم تكن المصاريف مكفولة مليًا من الطرف الأجنبي.

وفي جميع الحالات، وبشرط الحصول على الموافقة المسبقة من الهيئة المرسل. فإنه لا يمكن المنوع أن يستفيد من هذا التكفل إلا لفترة لا تتعدى سنة واحدة من التكوين.

المادة 9: تلتفى جميع الأحمال المرافقة لهذا القرار.

المادة 10: ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرر بالجزائر في 30 صفر عام 1433 الموافق 25 ديسمبر سنة 2011.

وزير الشؤون الخارجية
مراد مدلسي

وزير التربية
كريم جويدي

وزير التعليم العالي والبحث العلمي
رشيد حراوية

عندما يتجاوز مبلغ هذه التكاليف المعايير المتعمدة لدى البلدان المستقبلة. فإن التعميم يتطلب الموافقة المسبقة من الهيئة المرسل.

المادة 4: عندما تكون تكاليف طباعة المذكرات والأطروحات على عاتق الطالب أو العامل، فإن تعويضها من طرف المؤسسة البلوغسية أو القنصلية المختصة يتم بتقديم قوائم العمل وإيداع خمس (5) نسخ من المذكرة أو الأطروحة توجه إلى الهيئة المرسل التي يتبعها الطالب أو العامل.

لا يمكن أن يتجاوز مبلغ التعويض القيمة المحددة آنفًا:

- مذكرة البسترة أو ما يعادلها : 1200 دج

- أطروحة دكتوراه فلسفة " PhD " والدكتوراه أو ما يعادلها : 1800 دج.

المادة 5: تطبيقًا لأحكام المادة 27 من المرسوم الرئاسي رقم 03-309 المؤرخ في 14 رجب عام 1424 الموافق 11 سبتمبر سنة 2003 والمذكور أعلاه، تعدد مبالغ المنحة الدراسية المخصصة للمستفيدين من المنح حسب فئات البلدان المستقبلة طبقًا للجدول رقم 1 الملحق بهذا القرار.

المادة 6: تحدد فئات البلدان المستقبلة المتخصص عليها في المادة 2 أعلاه طبقًا للجدول رقم 2 الملحق بهذا القرار.

المادة 7: تطبيقًا لأحكام المادة 28 من المرسوم الرئاسي رقم 03-309 المؤرخ في 14 رجب عام 1424 الموافق 11 سبتمبر سنة 2003، والمذكور أعلاه، يتقاضى

الملحق رقم 1

فئات البلدان المستقبلة	الدرجة والطور الأول	المستروما بعد التدرج	زيادات الأستاذة
الفئة الأولى	دج 4500	دج 3000	دج 500
الفئة الثانية	دج 4000	دج 4500	دج 450
الفئة الثالثة	دج 3500	دج 4000	دج 400

الملحق رقم 2

الفئة الأولى	المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وإيرلندا الشمالية، اليابان
الفئة الثانية	الولايات المتحدة الأمريكية، بلدان الاتحاد الأوروبي ما عدا المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وإيرلندا الشمالية، روسيا، جمهورية كوريا، الصين، سويسرا، الإمارات العربية المتحدة، الكويت، الأردن.
الفئة الثالثة	البلدان الأخرى.

38		الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية / العدد 71		3 محرم عام 1433 هـ 28 يوليوس سنة 2011 م	
للملحق رقم 3					
فئات البلدان المستقبلة		التدرج والطور الأول		للمستقر وما بعد التدرج	
جميع الفئات		2200 دج		2600 دج	
<p>قرار وزاري مشترك مؤرخ في 30 محرم عام 1433 الموافق 25 ديسمبر سنة 2011، يعدل القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 27 ربيع الأول عام 1425 الموافق 17 مايو سنة 2004 الذي يحدد مبلغ التعويض القابل للتحويل والمتعلق بالتكوين وتحسين المستوى بالفارج لمدة تساوي ستة (6) أشهر أو تقل عنها.</p> <p>إن وزير الشؤون الخارجية، ووزير المالية، ووزير التعليم العالي والبحث العلمي، بمقتضى الرسوم الرئاسي رقم 02-403 المؤرخ في 21 رمضان عام 1423 الموافق 26 نوفمبر سنة 2002 الذي يحدد صلاحيات وزير الشؤون الخارجية، وبمقتضى الرسوم الرئاسي رقم 03-309 المؤرخ في 14 رجب عام 1424 الموافق 11 ديسمبر سنة 2003 والمتضمن تنظيم التكوين والتحسين بالفارج وتسييرهما، لا سيما المادة 30 منه، وبمقتضى الرسوم الرئاسي رقم 10-149 المؤرخ في 14 جمادى الثانية عام 1431 الموافق 28 مايو سنة 2010 والمتضمن تعيين أعضاء الحكومة، وبمقتضى الرسوم التنفيذية رقم 94-260 المؤرخ في 19 ربيع الأول عام 1415 الموافق 27 غشت سنة 1994 الذي يحدد صلاحيات وزير التعليم العالي والبحث العلمي، وبمقتضى الرسوم التنفيذية رقم 95-54 المؤرخ في 15 رمضان عام 1415 الموافق 15 فبراير سنة 1995 الذي يحدد صلاحيات وزير المالية، وبمقتضى القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 27 ربيع الأول عام 1425 الموافق 17 مايو سنة 2004 الذي يحدد مبلغ التعويضات القابل للتحويل والمتعلق بالتكوين وتحسين المستوى بالفارج لمدة تساوي ستة (6) أشهر أو تقل عنها.</p>					
<p>يقصدون ما يأتي:</p> <p>المادة الأولى: يهدف هذا القرار إلى تعديل بعض أحكام القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 27 ربيع الأول عام 1425 الموافق 17 مايو 2004، والمذكور أعلاه.</p> <p>المادة 2: تعديل المواد الأولى و2 و6 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 27 ربيع الأول عام 1425 الموافق 17 مايو سنة 2004، والمذكور أعلاه، وتصرح كما يأتي:</p> <p>المادة الأولى: يحدد مبلغ التعويض المنصوص عليه في المادة 30 من المرسوم الرئاسي رقم 03-309 المؤرخ في 14 رجب عام 1424 الموافق 11 ديسمبر سنة 2003، والمذكور أعلاه، طبقا للجدول رقم 1 الملحق بهذا القرار.</p> <p>المادة 2: تمنح زيادة قدرها عشرون في المئة (20%) من المبلغ المحدد في المادة الأولى أعلاه، للأستاذة الباحثين الاستقلاليين العلميين والأستاذة الباحثين التابعين لمؤسسات التعليم والتكوين العاليين والباحثين الداعين التابعين لمؤسسات البحث المستفيدين من تربص في الخارج.</p> <p>المادة 6: تضاد قناعة بلدان المنطقتين الأولى والثانية المذكورتين في المادة الأولى أعلاه، طبقا للجدول رقم 2 الملحق بهذا القرار.</p> <p>المادة 3: ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.</p> <p>حرر بالجزائر في 30 محرم عام 1433 الموافق 25 ديسمبر سنة 2011.</p> <p>وزير الشؤون الخارجية وزير المالية مراد متلسي كريم جويي</p> <p>وزير التعليم العالي والبحث العلمي رشيد حراوية</p>					

39		الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية / العدد 71		3 صفر عام 1433 هـ 28 ديسمبر سنة 2011 م	
للمحق رقم 1					
المحقة الثانية		المحقة الأولى		للمحقة	
10.000 دج لليوم الواحد		12.000 دج لليوم الواحد		من اليوم الأول إلى اليوم العاشر كاملاً	
مبلغ جزائي قدره 100.000 دج و 3.000 دج لليوم الواحد ابتداء من اليوم العاشر هـ.		مبلغ جزائي قدره 120.000 دج و 4.000 دج لليوم الواحد ابتداء من اليوم العاشر هـ.		من اليوم العاشر عشر إلى اليوم التاسع والعشرين كاملاً	
160.000 دج للشهر.		200.000 دج للشهر.		شهر واحد والضامف الكامل للشهر	
مبلغ جزائي قدره 160.000 دج و 5.000 دج ابتداء من اليوم العاشر والثلاثين		مبلغ جزائي قدره 200.000 دج و 6.000 دج لليوم الواحد ابتداء من اليوم العاشر والثلاثين		شهر واحد وجزء من الشهر	
للمحق رقم 2					
المحقة الأولى :					
				1	
		مملكة البحرين		2	
		مملكة الكويت		3	
		مملكة العراق		4	
		مملكة الأردن		5	
		مملكة المغرب		6	
		مملكة السعودية		7	
		مملكة اليمن		8	
		مملكة ليبيا		9	
		مملكة تونس		10	
المحقة الثانية : باقي البلدان					
[]					

الملحق رقم (05) :

قرار رقم 742 المؤرخ في 12 فيفري 2019 لتحديد معايير الانتقاء للقبول لبرنامج تحسين المستوى بالخارج

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

قرار رقم 742... مؤرخ في 12 فيفري 2019



يحدد معايير الانتقاء للقبول في برنامج تحسين المستوى في الخارج

إن وزير التعليم العالي والبحث العلمي،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 14-196 المؤرخ في 08 رمضان عام 1435 الموافق 06 يوليو سنة 2014 والمتضمن تنظيم التكوين وتحسين المستوى بالخارج وتسييرهما،
- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 17-243 المؤرخ في 25 ذي القعدة عام 1438 الموافق 17 غشت سنة 2017 والمتضمن تعيين أعضاء الحكومة، المعدل،
- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 98-254 المؤرخ في 24 ربيع الثاني 1419 الموافق 17 غشت سنة 1998 والمتعلق بالتكوين في الدكتوراه، وما بعد التدرج المتخصص والتأهيل الجامعي، المعدل والمتنم،
- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 08-265 المؤرخ في 17 شعبان عام 1429 الموافق 19 غشت سنة 2008 والمتضمن نظام الدراسات للحصول على شهادة الليسانس وشهادة الماسار وشهادة الدكتوراه،
- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 10-231 المؤرخ في 23 شوال عام 1431 الموافق 2 أكتوبر سنة 2010 والمتضمن القانون الأساسي لطالب الدكتوراه،
- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 13-77 المؤرخ في 19 ربيع الأول عام 1434 الموافق 30 يناير سنة 2013، الذي يحدد صلاحيات وزير التعليم العالي والبحث العلمي،
- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 11-236 المؤرخ في أول شعبان عام 1432 الموافق 3 يوليو سنة 2011 والمتضمن القانون الأساسي للمقيم في العلوم الطبية،
- وبمقتضى القرار رقم 2010 المؤرخ في 29 ديسمبر 2014، الذي يحدد معايير الانتقاء للقبول في برامج تحسين المستوى في الخارج، المعدل.

يقرر

الفصل الأول

أحكام عامة

المادة الأولى: تطبيقا للمادة 40 من المرسوم الرئاسي رقم 14-196 المؤرخ في 8 رمضان عام 1435 الموافق 6 يوليو سنة 2014 والمذكور أعلاه، يهدف هذا القرار إلى تحديد كفايات تطبيق المواد 36، 37 و 38 من المرسوم الرئاسي رقم 14-196 المؤرخ في 8 رمضان عام 1435 الموافق 6 يوليو سنة 2014.

المادة 2: تشتمل برامج تحسين المستوى في الخارج، على ما يأتي:

- تداريب تحسين المستوى في الخارج لمدة تقل أو تساوي ستة (06) أشهر،
- الإقامة العلمية قصيرة المدى ذات المستوى العالي التي تتراوح مدتها بين سبعة (07) أيام وخمسة عشر (15) يوما.
- المشاركة في التظاهرات العلمية التي لا تتجاوز مدتها سبعة (07) أيام.

المادة 3: تخصص وسائل دعم الحراك ضمن برامج تحسين المستوى بالخارج طبقا لدفتر الشروط الملحق بهذا القرار.

المادة 4: تهدف برامج التكوين و تحسين المستوى بالخارج إلى تعزيز التكوين، من أجل تدعيم القدرات الوطنية من التأطير بالأساتذة في مصف الأستاذية، وترويج المنشورات العلمية الدولية. من خلال المشاركة في المؤتمرات والندوات الدولية المصنفة والمعترف بها، بقية تعزيز المرئية الدولية لمؤسسات التكوين العالي والبحث العلمي الجزائرية، وتدعيم المخطط التنموي للمؤسسة.

توزع الإعتمادات المخصصة لبرامج تحسين المستوى بالخارج المحددة في المادة 2 أعلاه بين الفئات المختلفة كما يأتي:

- 55% تخصص لتدريبات تحسين المستوى، على النحو التالي:
 - 50% لفائدة طلبة الدكتوراه الأجراء وغير الأجراء، الطلبة المسجلين في السنة الثانية ماستر و المقيمين في العلوم الطبية في طور التكوين العالي
 - 05% لفائدة مستخدمي الإدارة المركزية للوزارة والمؤسسات تحت المصطنة



- 20% تخصص للإقامة العلمية قصيرة المدى ذات المستوى العالي.
 - 25% تخصص للتظاهرات العلمية ذات الفائدة المؤكدة، على النحو التالي :
 - 20% للتظاهرات العلمية بأنواعها المختلفة، تخصص منها 05% لمصاريف التسجيل.
 - 05% تخصص لإقامات التعاون والتمثيل الدولي.
- المادة 5 : تمنح للمستفيدين من برامج تحسين المستوى بالخارج منحة الترخيص التي تحدّد نسبتها طبقاً للتنظيم الساري المفعول.
- المادة 6: إثر العودة من تريضات تحسين المستوى، تُقيم تقارير العودة حسب الحالة من طرف المجالس العلمية لمؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي، أو من طرف المصالح المؤهلة للإدارة المركزية عن طريق لجنة متخصصة تنشأ لهذا الغرض.
- المادة 7: يلتزم مدراء مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي بتزويد قاعدة البيانات المخصصة لتسيير التريضات، الموضوعة من طرف وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بغرض الإعلان عن فتح مجال الترشيحات و إيداع الملفات، والتقييم الذي يتم طبقاً لسلم التقييمات الملحق بهذا القرار، والإعلان عن النتائج.
- المادة 8: تعلن مديرية التعاون والتبادل ما بين الجامعات، بداية كل سنة مالية، عن افتتاح دورات الاستفادة من تريضات تحسين المستوى بالخارج، على أن تعمل على توحيد الإجراءات عبر كل مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي، مع تحديد الإجراءات الواجب إتباعها عن طريق مذكرات تصدر سنوياً لهذا الغرض.
- لا يتم الإعلان عن قوائم المستفيدين من برامج تحسين المستوى بالخارج إلا بعد المصادقة عليها من طرف اللجنة الوطنية للتكوين وتحسين المستوى بالخارج.
- المادة 9: تُقيم وضعية تنفيذ تحسين المستوى نهاية كل نشاط من طرف مديرية التعاون والتبادل ما بين الجامعات، و تتحدد مسؤولية مدير المؤسسة بحتمية تحقيق النتائج.



الفصل الثاني

تدريب تحسين المستوى في الخارج

المادة 10: تطبيقا للمادة 36 من المرسوم الرئاسي رقم 14-196 المؤرخ في 08 رمضان عام 1435 الموافق 06 يوليو سنة 2014. والمذكور أعلاه. تنظم تداريب تحسين المستوى في الخارج لفائدة الأصباف التالية:

- الأساتذة الباحثون والأساتذة الباحثون الاستشفائيون الجامعيون والباحثون الدائمون الذين يُحضرون أطروحة الدكتوراه. ابتداء من التسجيل الثاني.
- الطلبة غير الأجراء المسجلون في الدكتوراه. الطلبة المقسمون في العلوم الطبية في طور التكوين. ابتداء من التسجيل الثاني. والطلبة المسجلون في السنة الثانية ماستر.
- المستخدمون الإداريون والتقنيون في الإدارة المركزية للوزارة والمؤسسات تحت الوصاية. الحاصلون على الأقل على شهادة جامعية.

المادة 11: ينفي على الأساتذة والباحثين والطلبة المذكورين في المادة 10 أعلاه استيفاء الشروط التالية:

- التسجيل بانتظام ابتداء من التسجيل الثاني في الماستر أو الدكتوراه. على أن يحدد عدد التسجيلات وفق النصوص القانونية والتنظيمية السارية المفعول.
- تقديم مشروع عمل مؤشر عليه من طرف المشرف على الأطروحة أو المندكرة بالجزائر. والهيئة المستقبلية بالخارج. تحدد فيه خطة العمل والأهداف والمنهجية والتأثيرات المنتظرة.
- تحديد مؤسسة الاستقبال: هيئة جامعية أو بحثية في الخارج ذات قدرات علمية وتكنولوجية عالية. تكون في مجال اختصاص المترشح.
- تحديد مدة الإقامة وفترة إجراء التبرص.

المادة 12: يتم انتفاء المترشحين للاستفادة من تداريب تحسين المستوى بالخارج من طرف المجلس العلمي للكلية أو المعهد لدى الجامعة أو المعهد لدى المركز الجامعي أو المدرسة العليا أو من طرف المجلس العلمي لمؤسسة البحث.



على المجلس العلمي إعطاء الأولوية لدراسة المحتوى العلمي للملف وعدم الاقتصار على دراسة الشكل الإداري فقط.

تتم المصادقة على قائمة المنتقبن من طرف المجلس العلمي لمؤسسة التعليم العالي أو مؤسسة البحث المعنية.

المادة 13: يتم انتقاء المستخدمين الإداريين والتقنيين في الإدارة المركزية للوزارة ومؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي تحت الوصاية للاستفادة من تداريب تحسين المستوى من بين:

- المستخدمين التقنيين المهندسين والتقنيين السامين.
- المستخدمين الآخرين الذين هم في حاجة لتحسين المعارف والتكيف مع تجهيزات جديدة أو طرائق عمل جديدة.
- المستخدمين العاملين على مستوى اتخاذ القرار. بطلب من الوصاية.

المادة 14: ينبغي على الفئات المذكورة في المادة 13 أعلاه، استيفاء الشروط التالية:

- إثبات الحصول على شهادة جامعية.
- تقديم مشروع عمل تُحدد فيه الأهداف والمنهجية و التأثيرات المنتظرة، وموقع من طرف مجلس مديرية المؤسسة الجامعية أو البحثية أو من طرف المصالح المؤهلة للإدارة المركزية بالجزائر. إضافة إلى الهيئة المستقبلية بالخارج شرط أن يتلاءم مع التخصص المرئي للمترشح.
- تحديد مؤسسة الاستقبال: هيئة جامعية أو بحثية في الخارج ذات قدرات علمية وتكنولوجية عالية. تكون في مجال اختصاص المترشح.
- تحديد مدة الإقامة و فترة إجراء التريص.

المادة 15: يتم انتقاء المترشحين للاستفادة من تداريب تحسين المستوى بالخارج بالنسبة للفئات المذكورة في المادة 13 أعلاه. من طرف مجلس مديرية مؤسسة التعليم العالي أو البحث العلمي. وتتم دراسة الملف العلمي من طرف لجنة متخصصة تنشأ لهذا الغرض، على أن تتم المصادقة على قائمة المترشحين المقبولين من طرف المجلس العلمي للمؤسسة الجامعية أو مؤسسة البحث المعنية.

يتم انتقاء المترشحين من مستخدمي الإدارة المركزية للاستفادة من تداريب تحسين المستوى بالخارج من طرف مصالحها المؤهلة.



المادة 16: تدعى مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي إلى تنظيم تريضات تحسين المستوى بالخارج لفائدة الأصناف المذكورة في نص المادة 10 أعلاه ضمن اتفاقيات تعاون مع الهيئات الجامعية أو البحثية بالخارج ذات القدرات العلمية والتكنولوجية، بما يهدف إلى عصنة وتطوير الإدارة في اختصاصات المترشحين.

المادة 17: تستند عمليات الاستفادة من تداريب تحسين المستوى بالخارج إلى المخطط السنوي للتكوين للإدارة المركزية أو لمؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي تحت التوصاية.

المادة 18: تدعى كل مؤسسة من مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي، عند مناقشة مشروع ميزانيتها على مستوى المصالح المؤهلة لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي إلى تحديد احتياجاتها وفقا لبرنامجها للتكوين ومخطط التأطير.

المادة 19: يجب أن يؤدي كل تدريب إلى تحقيق نتائج إيجابية على غرار نشر مقال أو مداخلة، أو اكتساب كفاءة أو تقنية ذات أبعاد تكنولوجية حديثة... الخ، بما يهدف إلى تجسيد الانتشار الواسع.

المادة 20: إثر العودة من تحسين المستوى بالخارج يلتزم المستفيدون بما يأتي:

- تقديم عرض عن النتائج المحققة أمام لجنة علمية، أو لجنة متخصصة تنشأ لهذا الغرض، حسب الحالة، التي تقوم بحوصلة وتقديم تقرير للمجلس العلمي ومدير المؤسسة أو إلى المصالح المؤهلة للإدارة المركزية.
- تقديم نسخة أصلية لتقرير التريض مؤشرا عليه من طرف الهيئة المستقبلية التي يجرى فيها التريض، على أن يتضمن ما يأتي:

- أهداف التريض،
- مكان الإقامة و فترتها و مدتها،
- الأشخاص المتعامل معهم،
- وصفا موجزا للتجارب المجسدة أو غيرها من الأعمال ،
- النتائج المحققة و المقالات والمدخلات... الخ .
- مدى التقدم في الأطروحة، والتعهد المحتمل بالمنافسة بالنسبة للذين يُحضرُون أطروحة الدكتوراه .

- تقديم التكاليف بالمهمة مؤشرا عليه من طرف شرطة الحدود.



الفصل الثالث

الإقامة العلمية قصيرة المدى ذات المستوى العالي

المادة 21: تطبيقاً للمادة 37 من المرسوم الرئاسي رقم 14-196 المؤرخ في 08 رمضان عام 1435 الموافق 06 يوليو سنة 2014، والمذكور أعلاه، يستفيد من برامج الإقامة العلمية قصيرة المدى ذات المستوى العالي الفئات التالية:

- الأساتذة، والأساتذة الإستشفائيون الجامعيون، ومدراء البحث، والأساتذة المحاضرون قسم "أ"، والأساتذة المحاضرون الإستشفائيون الجامعيون قسم "أ"، وأساتذة البحث قسم "أ"،
- الأساتذة المحاضرون قسم "ب" والأساتذة المحاضرون الإستشفائيون الجامعيون قسم "ب" وأساتذة البحث قسم "ب" الذين يحضرون التأهيل الجامعي.

المادة 22: ينبغي على المترشحين للإقامة العلمية قصيرة المدى ذات المستوى العالي:

- تقديم مشروع عمل تحدد فيه الأهداف والمنهجية والتأثيرات المنتظرة من الإقامة العلمية، موقع من طرف المجلس العلمي للمؤسسة الأصلية و الهيئة المستقبلية بالخارج،
 - تحديد مؤسسة الاستقبال ، ومدة الإقامة وفترة إجراء الإقامة العلمية.
- يتم إبقاء المترشحين من طرف المجلس العلمي للكلية أو المعهد لدى الجامعة أو المعهد لدى المركز الجامعي أو المدرسة العليا أو من طرف المجلس العلمي لمؤسسة البحث، مع وجوب إعطاء الأولوية لدراسة المحتوى العلمي للملف وعدم الاقتصار على دراسة الشكل الإداري فقط، و تتم المصادقة على قائمة المنتقنين من طرف المجلس العلمي مؤسسة التعليم العالي أو مؤسسة البحث المعنية.

المادة 23: إثر العودة من الإقامة العلمية يلتزم المستفيد بتقديم ما يأتي:

- تقرير مفصل موقع من طرف المستفيد،
- تقديم وثيقة تثبت وجود المعنى بالهيئة المستقبلية خلال فترة الإقامة العلمية.
- نسخ من المداخلات المقدمة إن وجدت ، والأعمال المنجزة والنتائج المحققة
- التكليف بالمهمة مؤشرا عليه من طرف شرطة الحدود.



الفصل الرابع

المشاركة في التظاهرات العلمية

المادة 24 : تطبقها للمادة 38 من المرسوم الرئاسي رقم 14-196 المؤرخ في 08 رمضان عام 1435 الموافق 06 يوليو سنة 2014. والمذكور أعلاه. يستفيد من المشاركة في التظاهرات العلمية الدولية ذات الفائدة المؤكدة، إذا كان ذلك مبررا بدعوة من منظمي التظاهرة العلمية، الفئات التالية:

- الأساتذة الباحثون والأساتذة الباحثون الاستشفائيون الجامعيون، والباحثون الدائمون،
- الأساتذة الباحثون والأساتذة الباحثون الاستشفائيون الجامعيون، والباحثون الدائمون الذين يحضرون أطروحة الدكتوراه، والطلبة المقيمون في العلوم الطبية المسجلون لتحضير شهادة الدراسات الطبية المتخصصة ابتداء من التسجيل الثاني،
- الطلبة غير الأجراء المسجلون لتحضير أطروحة الدكتوراه ابتداء من التسجيل الثاني.

المادة 25: يجب على المترشحين للاستفادة من المشاركة في التظاهرات العلمية تقديم طلب مشاركة مبرر ومصادق عليه من طرف المجلس العلمي لمؤسسة التعليم العالي أو مؤسسة البحث الأصلية.

المادة 26: يتعين على الفئات المذكورة في المادة 24 أعلاه تقديم مداخلة مقبولة من طرف لجنة تنظيم التظاهرة العلمية مع اشتراط مصادقة المجلس العلمي للمؤسسة الأصلية. أما بالنسبة للمسجلين لتحضير أطروحة الدكتوراه. يجب أن تكون المداخلة ذات علاقة بموضوع الأطروحة. بعد الأخذ برأي المشرف على الأطروحة.

يتم إنتقاء المترشحين من طرف المجلس العلمي لمؤسسة التعليم العالي أو مؤسسة البحث مع وجوب إعطاء الأولوية لدراسة المحتوى العلمي للملف.

المادة 27: يمكن بصفة استثنائية للأساتذة الباحثين الاستشفائيين الجامعيين المشاركة في التظاهرات العلمية دون تقديم مداخلة في المنتقيات العلمية والتقنية ذات الصلة بالتكوين في العلوم الطبية شرط تقديم طلب مشاركة مبرر ومصادق عليه من طرف المجلس العلمي للمؤسسة الأصلية.



المادة 28: إثر العودة من المشاركة في التظاهرة العلمية يلتزم المستفيد بتقديم ما يأتي:

- تقرير المشاركة موقع من طرف المستفيد.
- شهادة المشاركة.
- نسخة أو نسخ من المداخلات المقدمة.
- التكليف بالمهمة مؤشرا عليه من طرف شرطة الحدود.

المادة 29: تتكفل المؤسسة المعنية حسب التنظيم الساري المفعول، بمصاريف تسجيل جميع فئات المستفيدين في حالة عدم تكفل الهيئة الأجنبية المستقبلة بالمرشح.

المادة 30 : يمكن الأساتذة الباحثون والمسؤولون الإداريون ومديرو المؤسسات المشاركة في إقامات تعاون يطلب من الوصاية لتمثيل وزارة التعليم العالي والبحث العلمي أو الدولة الجزائرية في إطار العلاقات الدولية مع الجامعات الأجنبية.

الفصل الخامس

أحكام ختامية

المادة 31: تلغى جميع الأحكام المخالفة لهذا القرار، لاسيما أحكام القرار رقم 2010 المؤرخ في 29 ديسمبر 2014، المعدل.

المادة 32: يكلف كل من مدير التعاون والتبادل ما بين الجامعات، ومديرو مؤسسات التعليم العالي و البحث العلمي، كل فيما يخصه، بتنفيذ هذا القرار الذي ينشر في النشرة الرسمية للتعليم العالي والبحث العلمي.

وزير التعليم العالي والبحث العلمي

وزير التعليم العالي والبحث العلمي
الأستاذ: طاهر حجار





الفهرس



الفهرس

الصفحة	العنوان
IV	الإهداء
V	المشكر
VI	التفحص
VII	قائمة المحتويات
VII	قائمة الجداول
VII	قائمة الملاحق
أ	مقدمة
الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية لأثر منح تحسين مستوى أداء الأستاذ الجامعي	
7	تجهيد
7	المبحث الأول: الأدبيات النظرية للتدريب في الجامعة (منح تحسين المستوى) وأداء الاستاذ الجامعي
7	المطلب الأول ، الاطار النظري للتدريب(منح تحسين المستوى) في الجامعة
7	الفرع الأول: مفهوم التدريب
7	الفرع الثاني: اهداف وأهمية التدريب
9	الفرع الثالث:تقييم التدريب
11	الفرع الرابع : الاطار القانوني لمنح تحسين المستوى في الجامعة
12	المطلب الثاني، مفاهيم عامة حول أداء الأستاذ الجامعي
12	الفرع الأول :مفهوم الأداء ومكوناته
13	الفرع الثاني:مفهوم الأستاذ الجامعي
14	الفرع الثالث:صفات وخصائص الأستاذ الجامعي
14	الفرع الرابع :وظيفة الاساذ الجامعي
16	الفرع الخامس: حقوق وواجبات الاساذ الجامعي
17	المبحث الثاني : الادبيات التطبيقية (الدراسات السابقة)
17	المطلب الأول، عرض الدراسات السابقة حول الموضوع
17	الفرع الأول: الدراسات باللغة العربية
21	الفرع الثاني : دراسات أجنبية

23	المطلب الثاني : مقارنة الدراسات السابقة بالدراسة الحالية
24	خلاصة الفصل
الفصل الثاني: واقع منح تحسين المستوى و أداء الأستاذ الجامعي	
27	تسهيدي:
27	المبحث الأول: الطريقة والأدوات.
27	المطلب الأول: عينة الدراسة
27	الفرع الأول: التعريف بالتؤسسة محل الدراسة
29	الفرع الثاني : مجتمع الدراسة وحجم العينة
29	المطلب الثاني : الأدوات و البرامج الإحصائية المستعملة في الدراسة
29	الفرع الأول: أدوات جمع البيانات
31	الفرع الثاني - الأدوات الإحصائية و البرامج المستخدمة
32	المطلب الثالث : واقع منح تحسين المستوى في جامعة قاصدي مرباح ورقلة
36	المبحث الثاني: نتائج الدراسة ومناقشتها
36	المطلب الأول: عرض و تحليل نتائج الدراسة
36	الفرع الأول: الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة
42	الفرع الثاني: تحليل نتائج الحوار
46	الفرع الثالث : العلاقات الارتباطية بين متغيرات الدراسة
47	الفرع الرابع: اختبار ANOVA لفروقات إجابات الافراد
53	المطلب الثاني: مناقشة النتائج المتوصل إليها.
54	الفرع الأول : مناقشة نتائج الدراسة
56	الفرع الثاني: مناقشة النتائج الإحصائية
58	خلاصة الفصل
60	الخاتمة